

Convenio Colectivo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 para el colectivo que presta sus servicios en la misma, en las actividades de recogida de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos en el Municipio de Madrid.

Art. 1. Ámbito de aplicación.-

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios en la recogida selectiva de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos en el Municipio de Madrid.

Art. 2. Vigencia, duración y prórroga.-

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga de otra cosa.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2013.

La denuncia del presente convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

En cualquier caso, y a efectos de seguridad jurídica, el presente convenio estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de éste, sin perjuicio que el nuevo convenio estipule la retroacción de sus efectos a una fecha anterior a su firma.

Art. 3. Condiciones.-

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 4. Absorción y compensación.-

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5. Derechos adquiridos.-

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente, superen o no se recojan en el presente convenio.

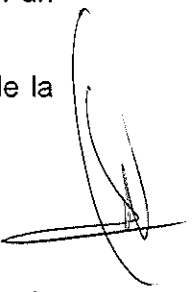


Art. 6. Comisión mixta paritaria.-

Estará compuesta por igual número de miembros de la parte social y de la parte empresarial, conviniendo ambas en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

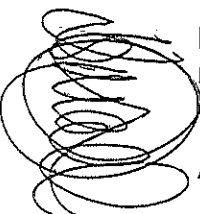
Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del convenio, siendo sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
 2. Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
 3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
 4. Cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- 

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

Art. 7. Composición de la comisión mixta paritaria.-



La comisión mixta paritaria de este convenio colectivo estará compuesta por tres miembros representantes de la parte empresarial y por tres miembros de la parte social, debiendo ser éstos últimos elegidos entre los integrantes del Comité de Empresa.

Art. 8. Jornada, descanso semanal y fiestas.-

La jornada semanal será de cuarenta horas de lunes a sábado para todos los trabajadores adscritos al presente convenio.

Todo el personal librará tres días de cada catorce, siendo dos de ellos necesariamente en domingo y el otro en sábado o lunes, dependiendo del servicio de que se trate.


De acuerdo con lo anterior la Empresa elaborará un calendario para la prestación del trabajo los sábados.

A partir del año 2011 todo aquel trabajador que necesite un día de libranza deberá solicitarlo a su encargado con una antelación mínima de 5 días y sin necesidad de justificar los motivos de su ausencia, hasta un máximo de 2 días de cambio al año.

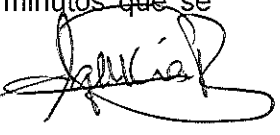
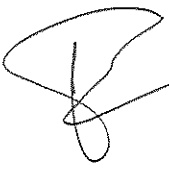

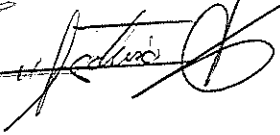
Estos días de cambio se concederán para necesidades puntuales no previsibles del trabajador, no permitiéndose que se cambien los dos días seguidos.

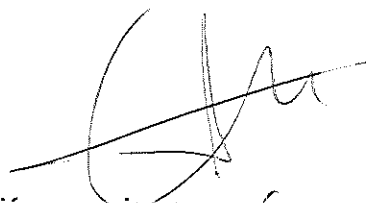

No podrán solicitar dicho cambio más de 3 trabajadores por día, ni coincidir dichos cambios con los periodos de Semana Santa, Navidad, ni los meses de julio y agosto.

El trabajador recuperará ese día de trabajo cuando la empresa así se lo solicite, en las mismas condiciones al día del cambio y comunicándose con al menos 5 días de antelación.



Se establece un período de descanso dentro de la jornada diaria de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.





La jornada del lunes o día hábil posterior a festividad tendrá una duración superior para poder abarcar la acumulación de residuos que se haya podido producir en fin de semana o festivo, reduciéndose consiguientemente el resto de las jornadas de la semana hasta completar las 40 horas.

Además, todo el personal disfrutará de 14 festivos anuales.

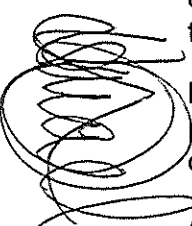
No obstante y dado que algunos servicios deben realizarse tanto en domingos como en festivos habrá un turno especial de trabajo para esos días. Dicho turno tendrá carácter rotativo en caso de que no haya personal voluntario para realizarlo. El trabajo en dicho turno especial tendrá una retribución específica denominada pago por festivo.

La cantidad a pagar por cada festivo trabajado viene reflejada en las tablas salariales adjuntas del convenio.

Aquellos operarios que, sin estar adscritos al turno rotativo de domingos y festivos, realicen esporádicamente alguna jornada en dichos días cobrarán el correspondiente pago por festivo.

Los horarios y los turnos se establecerán en un calendario expuesto en el centro de trabajo con al menos una semana de antelación. La variación del calendario será tratada de forma conjunta con los representantes de los trabajadores.

Puesto que durante el período navideño tradicionalmente se produce un importante incremento de los residuos a recoger, los firmantes del presente convenio se comprometen a que al menos el 80% de la plantilla que le corresponda librar cualquiera de los seis sábados o día de libranza alternativo de dicho período navideño, trabaje durante dichos días, comprometiéndose la Empresa a abonar por dicho trabajo como si de día festivo se tratara.



Por último, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Pórreres, será día de trabajo para todos los operarios, abonándose no obstante como festivo trabajado a todos aquellos que efectivamente así lo hagan.

Art. 9. Vacaciones.-

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales y se disfrutarán durante los meses de julio y agosto. Si algún trabajador desea disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente indicado podrá hacerlo previa autorización por parte de la Empresa.

El disfrute de vacaciones en el período de Navidad (23 de diciembre a 7 de enero) quedará totalmente restringido, al ser el período del año con mayor actividad.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre trabajadores y empresa y se expondrá en los tablones de anuncios en todos los centros de trabajo. En cualquier caso el citado reparto será rotativo y proporcional a las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal que derivase en una hospitalización, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado ésta última situación. Deberá acreditarse inexcusablemente el período de hospitalización, siendo la Empresa, previa consulta con el trabajador, quien asignará el período de disfrute de las mismas dentro del año natural.

Asimismo, si con anterioridad a disfrutar sus vacaciones, el trabajador estuviese hospitalizado, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo durante el tiempo que hubiese durado dicha situación de

hospitalización. El período de disfrute lo asignará la Empresa, previa consulta con el trabajador.

Art. 10. Cambio de servicio y traslado de personal.-

Como consecuencia del nuevo sistema de libranzas establecido en el presente convenio y como consecuencia igualmente del intento de igualación de las condiciones de las que disfrutaban todos los trabajadores adscritos al mismo, la empresa podrá trasladar al personal entre los diversos servicios.

Art. 11. Promoción laboral.-

En caso de quedar libre algún puesto de trabajo en cualquiera de los servicios existentes, tendrán preferencia para ocuparlo aquellos trabajadores fijos de plantilla y con más antigüedad. No obstante, la Empresa tendrá la última palabra para determinar el trabajador a promocionar.

Art. 12. Turnos rotativos.-

Todo el personal tendrá la obligación de rotar de turno de trabajo cada 12 meses, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario.

No obstante, en todo caso tendrán preferencia para no rotar de turno los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa. La comunicación a los trabajadores que tengan la obligación de rotar se les deberá hacer con una anticipación de al menos 10 días a la fecha en la que ésta deba llevarse a cabo.

El personal que voluntariamente solicite la permanencia en el turno nocturno deberá permanecer en el mismo al menos doce meses.

Art. 13. Seguro especial para conductores.-

La Empresa se compromete a contratar a la mayor brevedad posible un seguro especial para todos sus conductores. Dicho seguro garantizará que el trabajador perciba el 100% de su salario de conductor con el límite máximo de un año en caso de retirada del carné de conducir como consecuencia de las infracciones cometidas durante la realización de su trabajo, aunque pase a desempeñar mientras dure esa situación las labores de mozo.

Art. 14. Licencias y permisos.-

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Quince días de licencia por matrimonio a aquellas parejas de hecho que puedan acreditar en el registro oficial correspondiente su convivencia ininterrumpida durante al menos dos años.
- Dos días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave debidamente acreditada de hijos, padres, padres políticos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto.
- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- Dos días por enfermedad grave debidamente acreditada de hijos, padres, padres políticos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos,

- Dos días por nacimiento de hijos o adopción y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si concurrese enfermedad grave se aumentará a un día más.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Las horas necesarias para exámenes y renovaciones del carné de conducir.
- Quince días de permiso sin retribuir. Su fecha de disfrute deberá pactarse entre la Empresa y el trabajador solicitante y no podrán disfrutarse en el período de Navidad (23 de diciembre a 7 de enero).

Todas estas licencias, a excepción de los quince días de permiso sin retribuir, se abonarán a razón de salario base, antigüedad, y nocturnidad en su caso y todos los pluses, excepto el de productividad.

Art. 15. Salud laboral.-

Se elegirán los delegados de prevención que de acuerdo con la Legislación vigente ~~corresponda quienes serán los encargados de vigilar el total cumplimiento de la Ley de~~ Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 16. Conceptos retributivos.-

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinen en las tablas salariales anexas a este convenio para el año 2010.

Dichos complementos son los siguientes:

Plus de asistencia. Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de asistencia no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

Plus de calidad. Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de calidad no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

No obstante, para que éste plus sea abonado cada día, el trabajador deberá haber finalizado el servicio de dicho día cumpliendo con las siguientes condiciones:

- 1º Realizar correctamente el servicio diario y facilitar todos los datos que le sean requeridos relativos a la prestación del servicio.
- 2º Custodiar el vehículo, accesorios, herramientas y útiles a su cargo.
- 3º Comunicar a sus mandos antes de 24 horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes o cualquier otra incidencia en el servicio.
- 4º Realizar el trabajo con la diligencia precisa para evitar situaciones de accidentes con daños a propios o a terceros, así como las quejas por servicios no realizados o realizados defectuosamente.

Plus de transporte. Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de transporte no se cobrará los días que el operario no acuda

a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

Plus penoso. Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus penoso no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

La cantidad mencionada se abona en consideración a la especial penosidad de la actividad realizada por el colectivo de trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio.

Plus especialización. Aquel conductor que realice su jornada completa utilizando vehículos con grúa o amplirol recibirá un complemento de puesto de trabajo por la utilización de la grúa y el equipo amplirol denominado plus especialización que se devengará por día efectivamente trabajado cuya cuantía será de 2 euros en el año 2011, 3 euros en el año 2012 y 4 euros en el año 2013.

Paga de Vacaciones. Durante el período de disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador percibirá la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas al convenio en este concepto, incrementada en su caso en el complemento personal de antigüedad correspondiente a 30 días del salario base.

Pagas extraordinarias de verano, Navidad, beneficios y San Martín de Porres. Se percibirán las mencionadas gratificaciones extraordinarias en las cuantías fijadas en las tablas salariales y en las siguientes fechas:

El 30 de Junio la paga de verano, el 20 de diciembre la paga de Navidad, el 28 de febrero la paga de beneficios y el 20 de Octubre la de San Martín de Porres.

Estas pagas se verán incrementadas en su caso en el complemento personal de antigüedad correspondiente a 30 días del salario base para las pagas de verano y Navidad, y 15 días del salario base para las pagas de beneficios y San Martín de Porres.

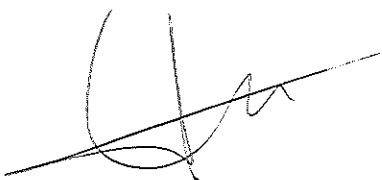

Plus de productividad. Se devengará exclusivamente por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas.

Todo el personal adscrito los servicios de recogida de vidrio, papel-cartón, dependencias chapa, mini y dependencias, cobrará este plus en función de la suma de toneladas recogidas por cada equipo adscrito a cada uno de los servicios en el período que se acuerde.

Todo el personal adscrito a los servicios de recogida de envases, Mercamadrid y puntos limpios cobrará este plus en función de los portes realizados por cada equipo adscrito a cada uno de los servicios en el período que se acuerde. No obstante es imprescindible precisar que en los servicios de Mercamadrid la productividad se cobrará a partir del cuarto porte y que en el servicio de puntos limpios se cobrará a partir del tercero.

Todos los trabajadores adscritos a los servicios de recogida de residuos infecciosos, pilas y otros residuos cobrarán el plus de productividad en función del número de servicios atendidos.

Todos los trabajadores adscritos a los servicios de puntos limpios móviles y de parque, cobrarán el plus de productividad por día completo efectivamente trabajado.



Todo aquel servicio que cumpliendo con su jornada habitual no llegue a ganar el mínimo establecido, es decir la media productiva estipulada para cada servicio, se le abonará la diferencia hasta la cantidad fijada para el servicio de parque.

Plus nocturno. Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por jornada efectiva trabajada. Éste plus nocturno lo cobrarán exclusivamente los trabajadores adscritos al turno de noche.

En el año 2011 dicho plus se verá incrementado en un importe de 2 euros, y en los años 2012 y 2013 en 1 euro más cada año.



Art. 17. Incremento salarial.-

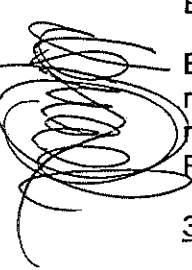
1.- Incremento Salarial año 2010.

El salario bruto anual para el año 2010 es el que se especifica en la tabla salarial anexa del convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 1,7% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales de este convenio por la diferencia entre el IPC Real y la cifra citada del 1,7%.

2.- Incremento Salarial año 2011.


El incremento salarial para el año 2011 será del 1% sobre todos los conceptos económicos.



En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 1,7% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales de este convenio por la diferencia entre el IPC Real y la cifra citada del 1,7%.


3.- Incremento salarial año 2012.

El incremento salarial para el año 2012 será el equivalente al Incremento de Precios al Consumo (I.P.C. Real) para ese año.



4.- Incremento salarial año 2013.

El incremento salarial para el año 2013 será el equivalente al Incremento de Precios al Consumo (I.P.C. Real) para ese año.

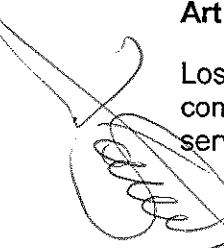


Art. 18. Condiciones de trabajo.-


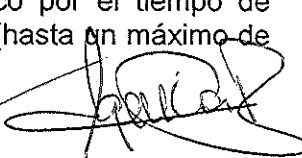
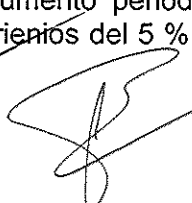
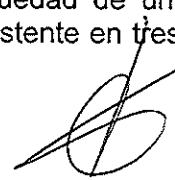
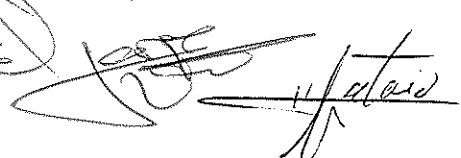
Todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente convenio continuarán respetando el actual sistema de trabajo diseñado por la empresa y que se ha venido realizando los últimos años.

No obstante y en función de los posibles requerimientos al respecto que pudiera efectuar el Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, la Empresa podrá modificar el actual sistema de trabajo. Para ello ambas partes deberán reunirse para tratar de llegar a un acuerdo sobre las nuevas condiciones.

Art. 19. Antigüedad.-



Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata consistente en tres trienios del 5 % (hasta un máximo de



tres) y posteriores quinquenios del 7 % sobre el salario base, con un máximo total por este concepto de antigüedad del 50 %.

Devengo de la antigüedad: la fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 20. Día y lugar de pago.-

El abono de haberes se hará efectivo el último día hábil de cada mes o el anterior, si éste fuese sábado o víspera de festivo.

El mencionado abono se efectuará mediante transferencia bancaria.

Art. 21. Anticipos.-

Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo con cargo a la nómina mensual de hasta 508 euros. Dicho anticipo se percibirá en torno al día 15 del mes de que se trate y se regularizará en la nómina siguiente.

Art. 22. Préstamos.-

La Empresa se compromete a conceder un préstamo a todos aquellos trabajadores que lo soliciten de hasta 1015 euros al 0% de interés. El plazo máximo de devolución de dicho préstamo no podrá ser superior a 2 años. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta pasados seis meses de haber sido totalmente satisfecho el que ya hubiese sido concedido previamente. Como máximo 10 trabajadores podrán disfrutar de manera simultánea dicho préstamo.

Art. 23. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.-

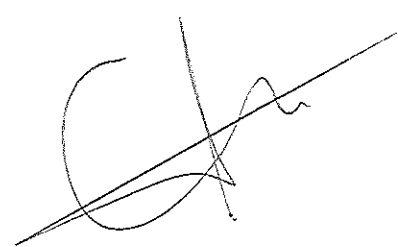

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa tendrá la obligación de complementar hasta el 100% del salario real a partir del décimo día de baja y desde el primer día en caso de hospitalización.

Para el pago de la productividad durante esos días de incapacidad temporal en los que la Empresa tenga la obligación de completar hasta el 100% del salario real del trabajador, se tendrá en cuenta la productividad media obtenida por el mismo en el mes inmediatamente anterior al primer día de la baja.

A partir del año 2013, en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa tendrá la obligación de complementar hasta el 75% del salario real desde el cuarto hasta el noveno día de baja.

Art. 24. Accidente de trabajo o enfermedad profesional.-

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador, desde el primer día de baja y hasta el día de alta, recibirá el 100% de su salario como si estuviese trabajando, esto es, salario base y los pluses. El pago se hará el día habitual de cada mes.

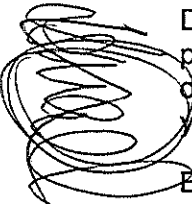


Art. 25. Jubilación anticipada parcial.-

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo de vigencia del Convenio, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo.



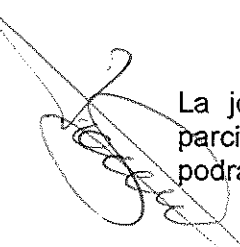
Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajador será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un trabajo de contrato de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las dos circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.



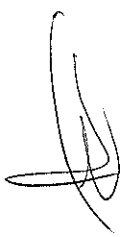
La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcialmente y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador



sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el mismo que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos 22 y 23 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

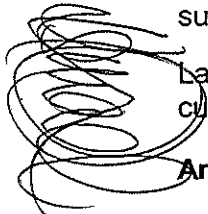


Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Art. 26. Prendas de trabajo.-

Los pactos de negociación sobre la cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las actualmente vigentes, se realizarán conjuntamente entre las empresas y sus comités.



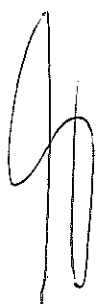
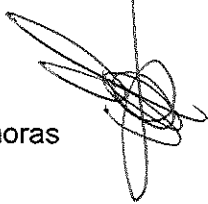
Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques, ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

Art. 27. Revisión médica.-

Se realizará por parte del servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

La empresa concederá el día libre a todos los trabajadores que realicen el reconocimiento médico de empresa, abonándose a razón de salario base, antigüedad y nocturnidad en su caso y todos los pluses, a excepción del plus de productividad.




Art. 28. Excedencias.-

Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a una excedencia por un plazo no inferior a un cuatro meses ni superior a cinco años.

Tanto la petición de excedencia como su reingreso a la Empresa en su caso deberá ser solicitada con al menos dos meses de antelación.

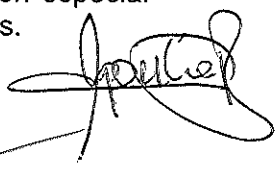


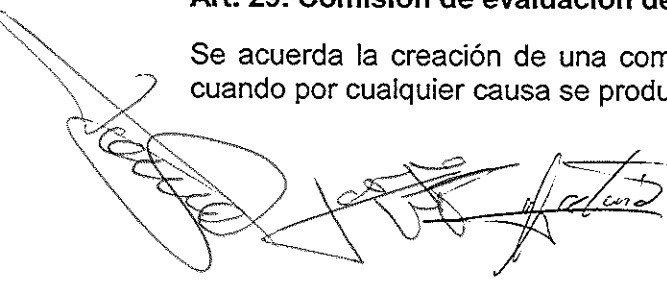
Hasta transcurridos dos años no podrá volver a solicitarse una nueva excedencia.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho al reingreso cuando, durante el periodo de excedencia, haya trabajado en una empresa dedicada a la misma actividad.



Art. 29. Comisión de evaluación del servicio.-

Se acuerda la creación de una comisión para evaluar los distintos servicios y en especial cuando por cualquier causa se produzcan variaciones significativas en los mismos.






Art. 30. Garantías Sindicales.-

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación y autorización mínima de veinticuatro horas de la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen del asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a un representante sindical no perteneciente a la empresa previa notificación y autorización a la misma.

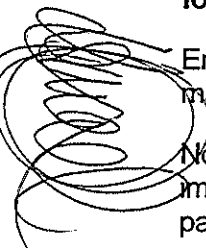


Art. 31. Cuotas sindicales.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Art. 32. Regulación del crédito de horas mensuales retribuidas de los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa.-



En relación con este asunto habrá que tener en cuenta lo establecido en acta de fecha 17 de marzo de 2003.

No obstante y a pesar de que, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo es imprescindible acudir a trabajar para tener derecho a cobrar el plus de productividad, ambas partes acuerdan abonar el día de horas sindicales de la siguiente forma:

Plus de productividad: 16,95 € para los mozos.

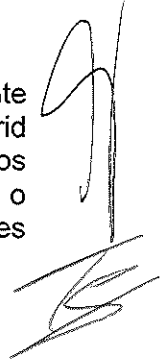
21,47 € para los conductores.



El resto de los conceptos de la tabla salarial se pagarán como un día efectivamente trabajado.

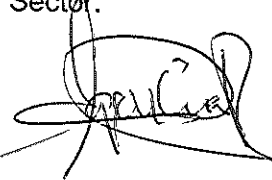

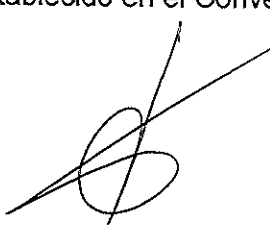

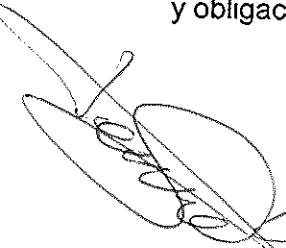
Art. 33. Instituto Laboral.-

Los firmantes del presente convenio acuerdan someter con carácter previo y obligatorio ante el Servicio de Mediación y Conciliación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid todos aquellos conflictos colectivos, impugnación de convenios, huelgas y demás procesos que afecten a cuestiones importantes de las reguladas en el presente Convenio colectivo o que de alguna forma afecten por su naturaleza a un grupo importante de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo.



Art. 34. Subrogación del personal.-

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma cualquiera que sea su contrato y categoría, entraran a la nueva contrata respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a lo establecido en el Convenio General del Sector.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiese sustituir.

La partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el Principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-

La Empresa se compromete a transformar en indefinidos 10 contratos de obra o servicio existentes en el Centro de Trabajo de Aguacate antes del 31 de diciembre de 2010 y otros 5 contratos antes del 31 de diciembre de 2011.