

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: La gestión del Centro de Atención a Personas Mayores (Residencia y Centro de Día) "Moscatelares", de San Sebastián de los Reyes".
- b) Fecha de publicación: 16 de noviembre de 2004.
- c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 273, de 16 de noviembre de 2004.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación: Importe total: 10.304.475,80 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 30 de diciembre de 2004.
- b) Contratista: "Asispa" (Asociación de Servicio Integral Sectorial para Ancianos).
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 10.304.475,80 euros.
- e) Plazo de ejecución: Cuatro años.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 15 de febrero de 2005.—El Secretario General Técnico, PD (Resolución de 21 de diciembre de 2004), el Jefe de Sección del Área de Contratación, José Navarro Vicente.

(03/4.411/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 15 de febrero de 2005, del Secretario General Técnico de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, por la que se hace pública la adjudicación del concurso, por procedimiento abierto, del contrato administrativo especial, titulado: "Realización del programa de atención social y acogida de emergencia a inmigrantes de Coslada".

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
- c) Número de expediente: 50/2004.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: Es la realización de actuaciones sociales dirigidas a personas inmigrantes que se encuentren en la Comunidad de Madrid. La ubicación del programa estará en la localidad de Coslada.
- b) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 273, de 16 de noviembre de 2004.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación: Importe total: IVA 7 por 100 incluido, 723.586,04 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 27 de diciembre de 2004.
- b) Contratista: "Cruz Roja Española".
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 723.586,04 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 15 de febrero de 2005.—El Secretario General Técnico, PD (Resolución de 21 de diciembre de 2004), el Jefe de Sección del Área de Contratación, José Navarro Vicente.

(03/4.413/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 15 de febrero de 2005, del Secretario General Técnico de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, por la que se hace pública la adjudicación del contrato administrativo especial, titulado: "Prestación del servicio de unidades móviles de emergencia social de la Comunidad de Madrid".

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
- c) Número de expediente: 90/2004.

2. Objeto del contrato:

- a) Descripción del objeto: La atención a personas, familias o colectivos que se encuentren en situación de emergencia social, allí donde se encuentren y en el momento en que se produzca la necesidad.
- b) Fecha de publicación: 12 de noviembre de 2004.
- c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 270, de 12 de noviembre de 2004.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación: Importe total: IVA incluido, 3.135.723,96 euros.

5. Adjudicación:

- a) Fecha: 29 de diciembre de 2004.
- b) Contratista: "Quavita, Sociedad Anónima".
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 2.884.866,04 euros.
- e) Plazo de ejecución: Tres años.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 15 de febrero de 2005.—El Secretario General Técnico, PD (Resolución de 21 de diciembre de 2004), el Jefe de Sección del Área de Contratación, José Navarro Vicente.

(03/4.430/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima", limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas (código número 2812921).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima", limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de diciembre de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA” (CESPA, IU), CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS CONTRATADOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCOBENDAS (MADRID)

Capítulo 1

Artículo 1. *Ámbito*.—El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de la empresa “Cespa Ingeniería Urbana, Sociedad Anónima” (CESPA IU, SA), con el personal de las categorías señaladas en la tabla salarial, adscritos a los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras concertados con el Ayuntamiento de Alcobendas (Madrid).

Art. 2. *Vigencia*.—El presente convenio colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa, retro trayéndose los efectos retributivos al día 1 de enero de 2004.

La vigencia será de cuatro años y se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2007.

Art. 3. *Prórroga*.—El presente convenio se considera automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2007.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de éste.

Art. 4. *Subrogación del personal*.—Al término de la concesión de la contrata se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del convenio general del sector de “Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado”.

Art. 5. *Condiciones*.—Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas y 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. 6. *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. 7. *Derechos adquiridos*.—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 8. *Comisión mixta paritaria: Composición y funciones*.—El mismo día de la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por cinco representantes de la parte económica y cinco de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- Cuanto otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

Capítulo 2

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo será la misma que la de los convenios colectivos de “Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Madrid Capital” durante la vigencia del presente convenio colectivo (años 2004-2007).

Si en el próximo convenio colectivo de “Recogida de Basuras de Madrid Capital” para los años 2006 y 2007 se modificara la jornada de trabajo, ésta se aplicará al colectivo de recogida de basura del centro de trabajo de Alcobendas.

Se concederá una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad: Este tiempo no se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El día de San Martín de Porres se considera como festivo a todos los efectos para el personal afecto a estos servicios, siempre que dicho día no caiga en domingo o festivo, en cuyo caso no se duplicaría su efecto.

En cuanto a jornada, se aplicará lo establecido para limpieza viaria a los siguientes colectivos:

- Personal adscrito a limpieza viaria.
- Personal administrativo.
- Encargados y capataces.
- Personal de sábados, domingos y festivos (en proporción a la jornada que realicen).
- Personal de taller (50 por 100 limpieza viaria y 50 por 100 recogida de basuras urbanas, en jornada y salario).
- Personal voluntario de limpieza, para las suplencias de recogida (en cómputo anual y a final de año se compensarán los excesos o defectos de jornada que se puedan dar a lo largo del año).

Y lo establecido en cuanto a jornada para recogida de basuras:

- Personal adscrito a recogida de basuras.

1. Personal de recogida de basuras: La jornada de trabajo será de treinta y siete semanales, equivalente a una jornada diaria de siete horas y veinticuatro minutos, con un descanso intermedio de treinta minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado.

La empresa, junto con el comité, reestructurará los servicios conforme al nuevo régimen de trabajo y descansos.

Dado que las condiciones contractuales establecidas por el Ayuntamiento de Alcobendas han variado respecto al contrato anterior, se establece que los descansos semanales serán rotativos, estableciéndose grupos de trabajadores que librarán dos días semanales, de modo que cada grupo descansará conforme a lo que se establece en los cuadrantes de libranza que se realizarán a principio de cada año, en los que habrá unos trabajadores asignados a servicios fijos y otros a servicios variables.

2. Personal de limpieza viaria: La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye treinta minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Se concederá cada año dos días laborables de licencia retribuida en el período de Navidad, que preferentemente irán unidos a un festivo navideño, sin que excedan de tres días seguidos, que se disfrutarán de modo que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25 por 100 de la plantilla. Estos días se abonarán a razón de salario base, antigüedad, complementos salariales y plus transporte.

Art. 10. *Horas extraordinarias y retribución en días festivos*.—1. Horas extraordinarias normales: Todas las horas que con

carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio colectivo (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales les será de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente), les serán abonadas en las cuantías que se indica en el Anexo II, en función de la categoría y con independencia de la antigüedad del trabajador.

2. Retribución días festivos: Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida y limpieza, tendrán carácter de estructurales las horas trabajadas en dichos días festivos por el personal destinado al efecto y sin descanso compensatorio, a los efectos previstos legalmente y sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, efectuará estos servicios de días festivos con personal voluntario o contratado al efecto. Si hubiera más personal voluntario que puestos a cubrir, se efectuarán los servicios por los interesados de forma rotativa entre el personal de cada servicio al que se esté adscrito.

2.1. Para el personal de recogida de basuras: En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 9 del presente convenio, se trabajan todos los días festivos del año, salvo el 25 de diciembre y el 1 de enero.

En compensación por el trabajo en días festivos los trabajadores que están sujetos a este régimen de libranzas, percibirán mensualmente la cantidad establecida en la tabla salarial para el plus festivo. El cálculo del importe de este plus será el resultado de multiplicar por 15 la cantidad correspondiente al festivo sin descanso compensatorio (Anexo II), dividido entre once meses.

El resto del personal que no esté sujeto a este régimen de libranzas y preste servicio en aquellos días en que se celebren festividades, percibirán, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, la cantidad que se establece en el Anexo II, en función de su categoría, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al servicio de recogida, disfrutándolo el turno nocturno las noches del 24 al 25 de diciembre y la del 31 al 1 de enero. Cuando coincida con algún descenso semanal, no habrá otro descanso compensatorio. Los turnos diurnos descansarán el día de Navidad (25 de diciembre) y año nuevo (1 de enero).

2.2. Para el personal de limpieza viaria: El personal que preste servicio en días festivos percibirá, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, la cantidad que se establece en el Anexo II, en función de su categoría, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

3. Horas extraordinarias circunstanciales: Las horas extraordinarias que se realicen de forma circunstancial, no contempladas dentro de los servicios normales contratados con el Ayuntamiento y aquellas otras que pudieran surgir fuera del pliego de condiciones del Ayuntamiento de Alcobendas, se abonarán:

- Peón: 16,48 euros.
- Conductor: 17,85 euros.

Art. 11. *Vacaciones*.—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales. Las vacaciones anuales se concederán al 100 por 100 de la plantilla durante los meses de julio, agosto o septiembre. El personal voluntario que disfrute de sus vacaciones fuera de este período tendrá un incremento de 133,71 euros sobre los valores indicados por dicho concepto en la tabla salarial anexa. El número total de voluntarios se restará a partes proporcionales de los cupos comprendidos entre los meses de julio y septiembre.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores a requerimiento de cualquiera de las partes, y se expondrá en los tabloneros de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de período de disfrute, siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos cinco de ellos. Si la situación de incapacidad temporal es derivada de

accidente laboral o enfermedad profesional, se procederá al nuevo señalamiento sin este requisito.

Para las suplencias de vacaciones del personal a jornada completa, así como para las campañas especiales de limpieza, la empresa efectuará ampliaciones de jornada del personal a tiempo parcial seleccionado y que lo haya manifestado y, si es posible, éstos tendrán preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos.

Art. 12. *Traslados de personal*.—Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios, a otro.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche se cubrirán los puestos necesarios con personal de día, rotando entre todos ellos, excepto los mayores de cincuenta y cinco años, que será voluntario. En todo caso, la empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

El turno de tarde será cubierto, si no hay voluntarios, por el personal de menos antigüedad en la categoría a cubrir.

La empresa procurará evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

A tal efecto, la empresa comunicará al comité los cambios de turno, parque y ruta que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Recibida la procedente comunicación por el comité de empresa, éste determinará por sorteo, ante todo el personal y en un plazo máximo de setenta y dos horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo y parque.

Art. 13. *Sanciones y despidos*.—Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal con una antelación mínima de setenta y dos horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al comité o delegados de personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de veinticuatro horas.

Art. 14. *Excedencia*.—Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el comité de empresa o delegados/as de personal en un plazo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 15. *Conductores*.—En posesión, como mínimo, del carné de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su PMA y los vehículos cuyo PMA sea superior a 3.500

kilogramos, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

Todas las barredoras y baldeadoras cuyo PMA sea superior a 2.000 kilogramos, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

En el caso de que haya un plus específico para conductores/as que manejen habitualmente determinadas máquinas, se mantendrá siempre y cuando el operario tenga la categoría de conductor/a antes de la firma del convenio 2001-2003.

En el caso de que sea retirado el carné de conducir a un/a conductor/a, la empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Art. 16. *Licencias y permisos.*—La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera; asimismo, en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

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:

- a) Diez días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) Diecisiete días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica, o enfermedad grave, de abuelos de ambos cónyuges o parejas de hecho, padres, hijos, padres políticos, cónyuges o parejas de hecho, nietos, hermanos y hermanos políticos, ampliables a cinco días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la provincia para su efecto.
- d) Tres días por nacimiento de hijo o adopción, y cuatro días si ocurriese fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual
- f) Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos o padres de ambos cónyuges o parejas de hecho, y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- g) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos, y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- h) Horas para exámenes y renovaciones del carné de conducir y documento nacional de identidad.
- i) Horas a cargo de la empresa cuando el personal sea citado a juicio en calidad de demandado o testigo, siempre que dicho juicio sea por temas relativos a la empresa.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años.

Art. 17. *Seguro colectivo de vida.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 31.719,09 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Este acuerdo tomará efecto a partir del decimoquinto día posterior a la firma del convenio, aplicándose durante el período de estos quince días la indemnización de 30.915,29 euros, por el mismo concepto reconocido en el convenio anterior.

Art. 18. *Ascensos.*—Serán de libre designación, por parte de la empresa, los puestos de subencargado general, encargado general y jefe/a de servicios.

Las plazas vacantes que se produzcan y las plazas de nueva creación de conductor/a de jornada completa se cubrirán de la siguiente forma:

- Por el personal que tenga contrato tiempo parcial si su antigüedad en la empresa es mayor y en la categoría que desempeña sea la de conductor, que las personas de la contrata con categoría inferior y contrato de jornada completa, que en posesión del carné C hayan solicitado plaza de conductor a la empresa, ésta comunicará al comité de empresa todas las solicitudes que reciba, así como la fecha en que se solicitó para que éste vele por el cumplimiento de esta regla.
- Si no hay trabajadores con más antigüedad en la empresa y en la categoría de conductor en el colectivo de contratados a tiempo parcial, pasará a cubrir el puesto el primer trabajador de la plantilla con categoría inferior que lo haya solicitado, por orden de antigüedad en que se haya efectuado la solicitud.
- Si concurriera el hecho que fuera igual la antigüedad en la empresa y en la categoría de uno o varios trabajadores de contrato a tiempo parcial y uno o varios trabajadores de categoría inferior que hubieran pedido ocupar plaza de conductor a la empresa, éstas se cubrirán, la primera por el primero de los trabajadores de tiempo parcial, y la siguiente por el trabajador de inferior categoría, y así alternativamente en todas las plazas que se creen. (En el caso de que existiera coincidencia en la antigüedad de los aspirantes al puesto vacante, se realizará un sorteo ante los trabajadores afectados a fin de cubrir la plaza.)
- En los meses de verano se dispondrá para cubrir las plazas de suplencias de este personal que lo tenga solicitado, siempre que superen las pruebas realizadas por la empresa.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan a los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen y antigüedad, y acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores/as de inferiores categorías que lleven un mínimo de sesenta días en la empresa, y a tales efectos la convocatoria de las vacantes que surjan se publicará por un período de diez días en el tablón de anuncios, para conocimiento general de la plantilla.

En el tribunal examinador, el comité de empresa estará representado por dos vocales, a ser posible, de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Art. 19. *Seguridad y salud laboral.*—Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir en todo lo concerniente al sector de limpieza pública viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Art. 20. *Plazas vacantes.*—La empresa contratará a trabajadores/as como fijos, en el plazo de diez días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente, se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador/a a la plantilla, y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un trabajador bonificado durante dos años.

Asimismo, las excedencias que se produzcan serán cubiertas con personal a tiempo parcial y sólo por el tiempo que dure ésta,

excepto las plazas vacantes y de nueva creación de conductor, que se estará en lo dispuesto en el artículo 18, "Ascensos".

El 60 por 100 de las vacantes fijas, de jornada completa, serán cubiertas mediante contrataciones de personal procedente de los colectivos eventuales y de fines de semana.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes/as legales de los trabajadores/as una relación de todo el personal adscrito a la contrata, indicando: Nombre y apellidos, categoría, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento y tipo de contrato.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Art. 21. *Conceptos retributivos.*—1. Incremento y revisión salarial: Los conceptos retributivos del personal afectado por este convenio colectivo son los que se especifican en el Anexo final.

Tanto el incremento como la revisión salarial (si hubiese lugar) de este convenio colectivo serán porcentualmente los mismos que en los convenios colectivos de "Limpieza Pública Viaria y Recogida de Basuras de Madrid Capital" (para el personal de limpieza viaria como en el convenio colectivo de "Limpieza Pública Viaria de Madrid Capital" y para el personal de recogida de basuras como en el convenio colectivo de "Recogida de Basuras de Madrid Capital").

Limpieza viaria

Para el año 2004: La tabla definitiva del año 2003 se incrementará un 2,6 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2004 fuera superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para el año 2005: La tabla definitiva del año 2004 se incrementará en el IPC previsto, más el 0,6 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2005 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para el año 2006: La tabla definitiva del año 2005 se incrementará en el IPC previsto, más el 0,7 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2006 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para el año 2007: La tabla definitiva del año 2006 se incrementará en el IPC previsto, más el 0,7 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2007 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Recogida de basuras

Para el año 2004: La tabla definitiva del año 2003 se incrementará un 2,6 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2004 fuera superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para el año 2005: La tabla definitiva del año 2004 se incrementará en el IPC previsto, más el 0,6 por 100 a todos los conceptos.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2005 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre ambos índices.

Para los años 2006 y 2007: Se aplicarán los mismos incrementos que se firmen en el próximo convenio colectivo de "Recogida de Basuras de Madrid Capital".

Los conceptos económicos no incluidos en tabla salarial serán incrementados en el mismo porcentaje de la tabla, así como la revisión, si hubiera lugar

2. Complemento personal de antigüedad: Se devengarán según el servicio al que está adscrito el trabajador y los porcentajes sobre el salario base que seguidamente se indican. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso del trabajador en la contrata, pues el trabajador que cese y posteriormente ingrese de nuevo 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.

Limpieza viaria

Complemento de antigüedad: Este complemento se abonará por día natural en caso de salarios diarios o por doce meses en caso de salarios mensuales. Además se abonará también en las pagas extras en la cantidad que corresponda de aplicar el porcentaje devengado a treinta días en las de julio y Navidad y veinte días en la paga de beneficios en el año 2004, veinticinco días en el año 2005 y treinta días en el año 2006.

Los trabajadores comprendidos en este colectivo, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo 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.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (treinta días en cada una) y en los beneficios (veinte días en el año 2004, veinticinco días en el año 2005 y treinta días en el año 2006).

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

Recogida de basuras

Este complemento se abonará por día natural en caso de salarios diarios o por doce meses en caso de salarios mensuales. Además se abonará también en las pagas extras en la cantidad que corresponda de aplicar el porcentaje devengado a treinta días en las de julio, Navidad y beneficios, y en la de San Martín de Porres, quince días en el año 2004, veinte días en el año 2005 y treinta días en el año 2006.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Una vez cumplidos los nueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 20 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los catorce años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los dieciséis años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 30 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los dieciocho años.

Una vez cumplidos los diecinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los veintitrés años.

Una vez cumplidos los veinticuatro años, se aplicará el complemento de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los veintiocho años.

Una vez cumplidos veintinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos treinta y cuatro años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 por 100 sobre el salario base.

Art. 22. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—Las pagas extraordinarias se ajustarán en las siguientes condiciones:

- Cuantías: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría, turno y servicio que corresponda, a las que se añade el complemento personal de antigüedad.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de julio, Navidad y festividad de San Martín de Porres.
- Fechas de abono:
 - Paga extraordinaria de julio: Se hará efectiva el mismo día que la nómina del mes de junio

- Paga extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva el mismo día que la nómina del mes de noviembre.
- Paga extraordinaria de San Martín de Porres: Se hará efectiva el día 15 de octubre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: Las pagas de julio y Navidad se abonarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado, se abonará las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
 - Paga extraordinaria de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Art. 23. *Participación de beneficios.*—El día 31 del mes de marzo el personal afectado por el presente convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del anexo final.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

Art. 24. *Pluses.*—Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- a) Transporte.
- b) Tóxico, penoso y peligroso.
- c) De recogida.
- d) De nocturnidad.
- e) Incentivos.
- f) Prima adicional de recogida.
- g) Festivo.
- h) Ayuda familiar.
- i) De especialidad.

Los referidos pluses, a excepción del f) (prima adicional de recogida), se harán efectivos en permisos retribuidos, hospitalización y accidentes laborales.

Para el caso de enfermedad común, se harán efectivos en proporción a los días y porcentaje a percibir en tal situación, a excepción del g) (plus festivo), que se percibirá íntegramente.

Art. 25. *Prima adicional de recogida, plus festivo.*—1. Prima adicional: El personal de recogida de basuras recibirá una prima adicional mensual de acuerdo con las cantidades recogidas en la tabla salarial, comprometiéndose dicho personal, a cambio, a realizar la retirada de la totalidad de las basuras del itinerario asignado.

2. Plus festivo: Sustituye al antiguo plus de compensación de libranzas, al establecerse un nuevo régimen de descanso rotativos (artículo 10.2.1).

Art. 26. *Plus funcional de especialización para peones.*—Aquel trabajador con categoría de peón que además de sus habituales labores de peón trabaje y/o conduzca barredoras cuyo PMA sea inferior o igual a 2.000 kilogramos y/o vehículos que precisen carné de conducir de clases A, B o inferior, y con PMA igual o inferior a 3.500 kilogramos, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo realizando dichas funciones, por la cuantía de 2,46 euros. La referida cantidad experimentará durante los años de vigencia del convenio los mismos incrementos pactados, incluso las mismas revisiones salariales que, en su caso, pudieran producirse.

Asimismo, el peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistola quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, por la cuantía de 2,18 euros. La referida cantidad experimentará durante los años de vigencia del convenio los mismos incrementos pactados, incluso las mismas revisiones salariales que, en su caso, pudieran producirse.

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada, se abonará el de mayor importe.

El devengo de estos pluses funcionales no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas, aunque sí las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con las que trabaje.

Se tratarán en la comisión mixta paritaria interpretativa del presente convenio colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en la contrata.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

Art. 27. *Día de pago.*—El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Art. 28. *Lugar de pago.*—El lugar de pago será el centro de trabajo.

Art. 29. *Dieta alimenticia.*—El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia de 3,92 euros por día trabajado, considerando a tal efecto los sábados trabajados.

Capítulo 4

Mejoras sociales

Art. 30. *Anticipos quincenales.*—Voluntariamente, todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicitan, de una cuantía máxima de 429,24 euros.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

Art. 31. *Anticipos reintegrables.*—El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 838,83 euros.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y el comité de empresa, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en 14,5 pagas y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 15.748,89 euros.

Art. 32. *Premio de permanencia.*—Al cumplir quince años en la empresa y hasta cumplir los dieciséis, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 3 por 100 sobre el salario base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 3 por 100 del importe diario del salario base por 470 en el año 2004, por 475 en el año 2005 y por 485 a partir del 2006, y se dividirá entre doce mensualidades iguales.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año.

Art. 33. *Premio de vinculación.*—Durante la vigencia del presente convenio el personal en activo que cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio de vinculación de 300 euros por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquel que se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social por esta empresa.

Art. 34. *Accidentes de trabajo.*—En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

Se abonará por parte de la empresa el 100 por 100 del importe que corresponda a la sustitución de gafas graduadas y audífonos que se rompan como consecuencia de accidente sobrevenido en el tiempo de trabajo efectivo, y siempre que ello quede demostrado fehacientemente.

Art. 35. *Situación de incapacidad temporal.*—En caso de baja por enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, se abonará el 100 por 100 de su salario real a todo trabajador en situación de incapacidad temporal, desde el primer día de la baja, hasta que se produzca el alta o se pase a situación de invalidez provisional.

Art. 36. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.*—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional, se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones

salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Los conductores que no obtengan la renovación del carné de conducir que precisen para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez, siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, el trabajador percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años en ese momento.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la empresa, salvo traslados o subrogaciones.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—Los pactos de negociación sobre calidad de las prendas de trabajo posteriores a los actualmente vigentes, se realizarán conjuntamente entre la empresa y el comité de seguridad y salud laboral.

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

Las fechas de entrega serán: Para la de verano, antes del 15 de mayo, y para la de invierno, antes del 15 de octubre.

Anualmente se entregará a los trabajadores/as las siguientes prendas de trabajo:

— Verano:

- Un par de zapatos.
- Un pantalón de verano.
- Una camisa de verano.
- Una cazadora de verano (cada dos años).
- Una gorra de verano.

— Invierno:

- Un par de botas reforzadas.
- Un pantalón de invierno.
- Un camisa de invierno.
- Un chaleco.
- Una gorra de invierno.
- Una braga de cuello.
- Un traje multifunción (cada dos años).

El traje multifunción (tres en uno) se entregará, por ser la primera vez, uno en el primer trimestre y otro en el último del 2005. Para los años sucesivos se entregará cada dos, es decir, el próximo traje se entregará en el 2007.

Personal de taller: Se les dotará de ropa adecuada a su puesto de trabajo, será designación del comité de salud laboral el tipo de ropa que han de utilizar.

Se les entregará dos uniformes de verano y dos de invierno al año por el tipo de trabajo que realizan. Las fechas de entrega será la misma que para todo el personal de la contrata.

Se repondrán en cada momento que sea necesario los guantes de trabajo, los chubasqueros, botas de agua (siempre que se soliciten y entregando estas prendas deterioradas)

En el supuesto de rotura del calzado habitual, se observará el motivo de su desperfecto y, si corresponde, se facilitará uno nuevo al/la trabajador/a que se le hubiese deteriorado.

Asimismo, la cantidad y calidad de las prendas de trabajo se le dará a todo el personal de la contrata, sea cual fuere su tipo de contrato o duración.

Art. 38. *Revisión médica.*—Se realizará anualmente por parte de un servicio médico que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Expirometría.

- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.
- Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de cincuenta años.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica; será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que realizó el reconocimiento médico.

Al personal de nuevo ingreso se le realizara este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

Art. 39. *Economato.*—Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario de un economato de calidad contrastada, quedando definido como tal el economato denominado “Makro”.

Con el fin de hacer efectivo este acuerdo se dispondrá de un plazo de dos meses a partir de la firma del convenio.

Art. 40. *Jubilación.*—En los casos de jubilación anticipada los trabajadores recibirán de la empresa, en concepto de indemnización y por cada año de trabajo en la misma, las siguientes cantidades:

- A los 60 años: 324,89 euros.
- A los 61 años: 279,21 euros.
- A los 62 años: 253,81 euros.
- A los 63 años: 226,38 euros.
- A los 64 años: 182,75 euros.

En el caso de jubilación a los sesenta y cinco años, este importe será de 127,79 euros anuales por cada año de trabajo en esta empresa.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 127,79 euros por año de servicio prestado, cuando el trabajador se jubile en los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

En caso de anticiparse por una ley la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, quedará anulado lo expresado en este artículo referido a la jubilación a los sesenta y cinco años.

Se quedará a lo dispuesto en la futura legislación a salir en lo referente a esta materia de jubilación.

Art. 41. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 42. *Jubilación parcial anticipada.*—Se redactará un acta para los trabajadores que están sustituyendo actualmente al personal que se ha jubilado parcialmente.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto 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 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral

del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 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 período 2004-2013, 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 y, en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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 trabajo 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 período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo 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 sesenta y cinco 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 tres 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 relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

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

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

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los sesenta y tres años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y, por lo tanto, la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

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 este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

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.

Capítulo 5

Garantía de los servicios

Con carácter general para todos los servicios, se establecen además las siguientes garantías para residuos sólidos urbanos.

El personal nominativamente adscrito al servicio de recogida de basuras es el siguiente:

— Conductores:

- Pérez Martín, Ángel.
- Domínguez Yelmo, Florencio.
- Fernández Sainz, Felipe.
- Martín Herrainz, Miguel A.
- Molina Gómez, Pedro.
- Caro Lara, Jesús.
- Tejero González, Epifanio.
- Domínguez Yelmo, Luis M.
- Miguel Casillas, José Francisco.
- Matías Núñez, Juan A.
- Zarza del Val, Blas.
- Capilla Haro, Fernando.
- Bermejo Buendía, Román.
- Villalva Rodea, Enrique.
- Castelo Benavente, Juan Cruz.

— Mozos:

- Díaz Bello, José Manuel.
- Estepa Martínez, Jerónimo.
- García Hernández, Manuel.
- González Abrunhosa, José.
- Martín Rodríguez, Ángel.
- Gamarra López, Andrés.
- Hernán Maldonado, David.
- Mateo Antón, Juan A.
- Sánchez Palencia, Julio.
- Segura Caravaca, Juan.
- Aranega Molina, Alejandro.
- Achutegui Carmona, Francisco.
- López González, Rafael.
- Tuñón Aguado, José L.
- García García, Antonio.
- Lorenzo Sánchez, Ángel.
- Palomares Alcañiz, Manuel.
- Nova García, Bernardino.
- Bendaña del Carmen, Julio.
- Bermejo Ruiz, Javier.
- Pastrana Villa, Miguel.
- Ruiz García, Jose María.
- Hinojosa Bilbao, Juan M.

Existirá una relación de personal voluntario para cubrir las ausencias imprevistas o no del personal de residuos sólidos urbanos, con trabajadores de limpieza viaria, de las categorías de conductor y peón, los cuales tendrán los derechos y las obligaciones que se describen en este artículo, poder entrar a formar parte de ella y mantenerse en la lista.

Esta relación estará ordenada, en primer lugar, por orden de solicitud; si ésta fuera igual entre dos trabajadores, su orden en la lista será por antigüedad en la empresa.

La falta de cumplimiento de alguno de los requisitos solicitados será considerada como baja voluntaria de la relación de personal voluntario para las ausencias en residuos sólidos urbanos.

Los derechos y obligaciones, así como la relación de voluntarios por orden de prioridad es la que a continuación se detalla:
Derechos:

- a) Para todos los casos de ausencias imprevistas o no, se hará una relación con el personal voluntario, sin límite, del servicio de limpieza viaria con el fin de suplirlas. Este personal tendrá derecho de suplir estas ausencias y la obligación a la vez de prestarlas de forma rotativa e inexcusable.

En las reuniones periódicas del comité de empresa con los representantes de la empresa se acordará la organización y las suplencias, y se actualizará la lista de voluntarios, por categorías, indicándose en todo el momento el orden de prioridad a los efectos de cobertura de vacantes del personal adscrito al servicio de residuos sólidos urbanos. Esta actualización se llevará a cabo tanto para incluir las altas como para dar las bajas.

- b) Para pedir el alta o la baja en este servicio rotativo, se utilizará una solicitud elaborada por el comité de empresa, entregando copia a la dirección de la empresa y al comité, al efecto de actualizar la misma.

Semestralmente se publicará dicha relación en los tablones de anuncios de la empresa, a fin de solventar las posibles reclamaciones. Estas listas estarán expuestas durante un período de diez días naturales, a partir de los cuales desaparecerán de los citados tablones, hasta el siguiente semestre no habrá lugar a reclamación alguna pasado el período de exposición, dándose por válido el orden. Si en el siguiente semestre coincidiera el orden y no hubiese habido reclamación en el anterior, no se aceptará dicha reclamación.

- c) Este personal voluntario cubrirá las ausencias del personal de residuos sólidos urbanos, cualquiera que fuese su causa (vacaciones, incapacidad temporal, excedencias, permisos etcétera).
- d) En contraprestación tendrán derecho de prioridad en el orden indicado para cubrir las vacantes o ampliaciones en el servicio de residuos sólidos urbanos.
- e) Este personal que efectúe su trabajo en día festivo en residuos sólidos urbanos, percibirá el importe correspondiente a un festivo de residuos sólidos urbanos.
- f) Al finalizar el año, el comité y la empresa harán recuento de los suplidos realizados por cada voluntario, comenzando el año los que menos hubiesen realizado, con el fin de que todos los voluntarios tengan la máxima igualdad posible en efectuar los suplidos.
- g) Este personal percibirá un plus funcional por día efectivamente trabajado en el servicio de residuos sólidos urbanos, siendo para el año 2004 los siguientes importes:

- Conductor de limpieza viaria día a residuos sólidos urbanos noche: 42,70 euros.
- Conductor de limpieza viaria a residuos sólidos urbanos día: 31,87 euros.
- Peón de limpieza viaria a residuos sólidos urbanos noche: 34,62 euros.
- Peón de limpieza viaria a residuos sólidos urbanos día: 26,25 euros.

Obligaciones:

- a) Este personal voluntario tendrá la obligación inexcusable de la prestación del servicio de residuos sólidos urbanos, siempre que fuesen requeridos, considerándose la no localización habitual cuando fuere necesario, o la de tres veces

consecutivas sin localizar, como baja voluntaria de la relación de voluntarios.

Para ello tendrán que facilitar a la empresa los números de teléfonos actualizados para poder ser localizados lo más fácilmente posibles.

- b) Este personal cubrirá voluntariamente al menos un 25 por 100 del turno de noche en todas las categorías de limpieza viaria, a fin de eliminar el retén que estaba vigente en el anterior convenio para cubrir las ausencias imprevistas en este turno, al ser necesario cubriéndolas con carácter de urgencia. Cubriendo la ausencia al día siguiente el voluntario que por orden le correspondiese.

En el caso de no cubrirse el 25 por 100 de personal de turno de noche voluntario de limpieza viaria, se hará una rotación con el personal voluntario y por orden de lista durante períodos de un mes natural.

- c) En el caso de bajas, al voluntario que le coincida su turno de suplido en residuos sólidos urbanos en situación de incapacidad temporal de cualquier tipo, perderá la opción de recuperarla, siendo el siguiente voluntario por orden en cubrir la plaza a suplir, computándose al primero al final del año como suplido realizado.

- d) Este personal voluntario también estará en disposición de trabajar en residuos sólidos urbanos sábados domingos y festivos; igualmente éstos estarán a disposición de trabajar en limpieza viaria, siempre que fuera estrictamente necesario y no pudiera ser cubierto por otro personal los sábados y domingos, abonándose los emolumentos correspondientes a esos días trabajados.

- e) La relación de voluntarios por orden de prioridad es la que a continuación se detalla:

— Conductores:

- Pelegrín Pelegrín, José María (sustitución excedencia).
- Martínez Benito, Antonio.
- Lucas González, Alberto.
- Ruiz Benito, Francisco.
- López Gómez, Miguel Ángel.
- Carnicero Garzón, Javier.
- Pérez Alfaro, Antonio.
- Jiménez Adán José Miguel.

— Peones:

- San Román Moreno, Luis.
- De la Torre Oreja.
- Rincón Arias, Bernardo.
- Carrasco García, Gustavo.
- García Hernández, José A.
- Rumbo Laso, Antonio.
- Hernández Hernández, Francisco.
- Segura Pintor, Juan.
- Duque Pérez, Ramiro.
- Ramos Redondo, Miguel A.
- Cerrada Perucha, Juan J.
- Estébanez Maroñas, Victorio.
- Aranega Molina, Miguel.
- Montero García, Francisco.
- Rivero Pulido, José A.
- García Prieto, Alfonso.
- Álvarez Díaz, Juan C.
- Escudero Gómez, Antonio.
- Lorenzo Rodríguez, Ángel.
- García Aguado, José Luis.
- Muñoz Granja, Mario J.
- Romero Viles, Manuel.
- Gijón Martínez, Daniel.

En resumen, este personal será el encargado de cubrir todas las rotaciones de los servicios que pudiesen surgir. En contraprestación, tendrán el derecho en el orden indicado para cubrir las vacantes del servicio de recogida de basuras y las ampliaciones de plantilla por aumento del mismo.

Capítulo 6

Garantías sindicales

Art. 43. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la empresa y, en casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité, podrá autorizar que se realicen en horarios de trabajo.

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

Delegados sindicales y de comités: Los miembros del comité de empresa dispondrán de veinte horas sindicales al mes para cuestiones sindicales.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizarán según acuerdo de los interesados. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberaciones del convenio y de otras materias irán a cargo de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la empresa.

El comité de empresa habrá de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la empresa en todos los centros de trabajo.

Art. 44. *Secciones sindicales.*—Cuando los sindicatos o centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de la contrata, la representación del sindicato o central podrá ser ostentada por un delegado con veinte horas sindicales y los mismos derechos que un miembro del comité de empresa.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser un trabajador en activo en la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa con voz y voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente del delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Art. 45. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en 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 de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Ascensos de los peones del servicio de recogida de basuras: Serán ascendidos a mozos especializados todos los trabajadores con más de un año de antigüedad en los servicios de recogida de basuras.

Segunda.—Solución extrajudicial de conflictos: La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid, en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Tercera.—Conciliación de la vida familiar y laboral: La empresa y el comité de empresa 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 pueda sustituir.

Cuarta.—Contratación de personal femenino: La empresa se compromete, durante esta nueva adjudicación de la contrata, a contratar personal femenino, así como a tener en cuenta la creación de vestuarios para estas nuevas trabajadoras en los nuevos parques, así como ir habilitándolos en los ya existentes.

Quinta.—Formación para la utilización de nuevas tecnologías: La empresa se compromete a organizar cursos de formación para la adaptación y especialización de todos los trabajadores de las categorías que lo requieran, en la utilización y mantenimiento de los vehículos con nuevas tecnologías que se han introducido o vayan a hacerlo en el futuro, para la realización de los servicios de recogida de basuras.

Éstos serán sobre materias tales como funcionamiento y manejo de nuevos vehículos, utilización de los mecanismos de elevación de carga, repostage, sistemas de seguridad etcétera.

También la introducción de nueva maquinaria tecnológicamente más compleja en los servicios de limpieza viaria (barredoras, baldeadoras, quitapintadas, sopladoras, y vehículos, etcétera) hace necesario que la empresa organice cursos de formación para un mejor conocimiento del funcionamiento y manejo de toda la nueva maquinaria y utensilios a utilizar por los trabajadores/as.

A ser posible la empresa no asignará ningún vehículo, maquinaria, o la utilización de los sistemas de las mismas, a trabajadores/as que no hayan recibido el curso necesario.

Los cursos los impartirán personal especializado en cada una de las materias formativas.

La formación se impartirá en horas de trabajo; si no fuera posible se compensará, como mínimo, el tiempo empleado por los trabajadores/as para ésta, pactando con el comité de empresa su duración y fechas de disfrute.

La empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán los cursos y las materias a impartir, así como el calendario a realizarlos y los trabajadores/as que sería conveniente que los efectuaran.

Con ello se garantizará mejor la seguridad de los trabajadores y al mismo tiempo se podrá prestar un servicio de mayor y mejor calidad.

Una vez terminados los cursos se informará al comité de prevención de los trabajadores que los han realizado, con el fin de que tengan conocimiento de quién puede estar en mejores condiciones de utilizar mejor y con mayor seguridad la maquinaria y los sistemas de las mismas, en beneficio de una mayor seguridad de los trabajadores/as.

Sexta.—Los cambios del servicio que se pudieran producir con la introducción de nuevos sistemas organizativos, productivos o tecnológicos (recogida de basuras selectiva, camiones de carga lateral, etcétera), en ningún caso implicarán expediente de regulación de empleo. Ni estos cambios podrán suponer modificación de las condiciones sustanciales de trabajo para los trabajadores. Las mismas serán informadas a la representación legal de los trabajadores, y en ningún caso supondrán ninguna pérdida de derechos.

Séptima.—La empresa realizará los trámites oportunos y velará para que las bolsas de basura estén depositadas dentro de los cubos y contenedores destinados a tal efecto.

Para efectuar la recogida de basura, todos los recipientes han de estar en perfecto estado de funcionamiento para que la operación de carga se realice correctamente y sin riesgos de accidentes.

Si la basura estuviese fuera de los contenedores y los cubos, por el mal uso de los usuarios, falta de recipientes o mal estado de los mismos, la empresa llevará a cabo las gestiones necesarias a partir del primer comunicado de los delegados de prevención para solucionarlo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2004 (PROVISIONAL) DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA INGENIERÍA URBANA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, EN ALCOBENDAS (JORNADA COMPLETA)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS FESTIVOS	INCENTIVOS	PLUS DE RECOGIDA	PRIMA ADICIONAL RECOGIDA	PLUS DE CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	EXTRAS JULIO NAVIDAD	EXTRA DE BENEFICIOS	EXTRA SM DE PORRES	PAGA DE VACACIONES	TOTAL ANUAL
CAPATAZ DIA	779,05 €	127,43 €			518,84 €				103,20 €	1.003,64 €	399,77 €		2.224,93 €	21.445,70 €
CAPATAZ NOCHE	779,05 €	127,43 €	200,26 €		518,84 €				103,20 €	1.026,63 €	399,77 €		2.385,92 €	23.855,53 €
PEON LIMPIEZA DIA	626,43 €	102,90 €			248,39 €				103,20 €	776,58 €	316,51 €		1.343,51 €	15.103,30 €
PEON LIMPIEZA NOCHE	626,43 €	102,90 €	154,98 €		248,39 €				103,20 €	796,52 €	316,51 €		1.688,51 €	17.192,96 €
COND. LIMPIEZA DIA	692,15 €	113,46 €			294,93 €				103,20 €	860,55 €	349,82 €		1.607,00 €	16.919,06 €
COND. LIMPIEZA NOCHE	692,15 €	113,46 €	181,48 €		294,93 €				103,20 €	883,29 €	349,82 €		1.949,16 €	19.302,98 €
PEON RECOGIDA DIA	475,05 €	97,00 €		122,75 €	503,93 €	201,31 €	185,99 €		101,38 €	934,08 €	571,15 €	582,32 €	1.803,12 €	23.386,26 €
PEON RECOGIDA NOCHE	475,05 €	97,00 €	181,82 €	132,27 €	503,93 €	201,31 €	185,99 €		101,38 €	934,08 €	571,15 €	582,32 €	1.803,11 €	25.490,99 €
MOZO ESP. DIA	480,41 €	98,08 €		122,75 €	510,41 €	201,31 €	186,54 €		101,38 €	956,86 €	518,23 €	642,89 €	1.826,11 €	23.610,63 €
MOZO ESP. NOCHE	480,41 €	98,08 €	189,64 €	132,27 €	510,41 €	201,31 €	186,54 €		101,38 €	956,86 €	518,23 €	642,89 €	1.826,04 €	25.801,32 €
COND. RECOGIDA DIA	512,21 €	103,89 €		147,04 €	594,15 €	294,06 €	202,15 €		101,38 €	1.076,38 €	556,06 €	627,77 €	2.051,40 €	26.891,67 €
COND. RECOGIDA NOCHE	512,21 €	103,89 €	235,42 €	159,64 €	594,15 €	294,06 €	202,15 €		101,38 €	1.076,38 €	556,06 €	627,77 €	2.051,22 €	29.619,71 €
OFICIAL 2ª MECANICO	648,68 €				291,61 €			220,14 €	87,86 €	896,09 €	332,19 €		1.791,42 €	17.646,98 €
OFICIAL 3ª MECANICO	632,54 €				285,41 €			211,45 €	87,86 €	873,53 €	323,90 €		1.692,21 €	17.153,03 €
OFICIAL 2ª ADMVO.	669,39 €				413,72 €				87,86 €	985,38 €	365,37 €		1.645,20 €	16.862,00 €
ENCARGADO	848,77 €	138,98 €			559,15 €				87,86 €	1.268,84 €	448,43 €		2.426,83 €	23.395,30 €

ANEXO II

Artículo 10 del convenio colectivo: Horas extras y festivos año 2004 (provisional)

RECOGIDA DE BASURAS

CONCEPTO	Peón/Mozo día	Peón/Mozo noche	Conductor día	Conductor noche
Horas extras	11,82 €	11,82 €	14,33 €	14,33 €
Festivos sin descanso compensatorio	90,02 €	97,00 €	107,83 €	117,07 €

LIMPIEZA VIARIA

CONCEPTO	Peón día	Peón noche	Conductor día	Conductor noche
Horas extras	10,44 €	10,44 €	11,43 €	11,43 €
Festivos sin descanso compensatorio	73,14 €	78,27 €	86,37 €	93,12 €

Servicio de limpieza viaria en domingos y festivos (peón de limpieza viaria): 43,51 euros.

Artículo 26 del convenio colectivo: Pluses funcionales de mecanización año 2004 (provisional)

	Euros
Ciclomotores y motocarros	2,46
Furgones y furgonetas	2,46
Baldeadoras de aceras	2,46
Baldeadora de calzadas	2,46
Barredora de aceras	2,46
Barredoras de calzadas	2,46
Volquete de brigada	2,46
Quitapintadas, sopladora, desbrozadora	2,24

Resto de conceptos del convenio colectivo año 2004 (provisional)

	Euros
Disfrute de vacaciones fuera de verano	133,71
Seguro colectivo de vida	31.719,09
Dieta alimenticia	3,92
Anticipos quincenales	429,24

	Euros
Anticipos reintegrables	
Prestamo	838,83
Fondo	15.748,89
Jubilación	
a los 60	324,89
a los 61	279,21
a los 62	253,81
a los 63	226,38
a los 64	182,75
a los 65	127,79
en los 6 meses después 65 años	127,79
Plus funcional de RB	
Cond. LV día a RB noche	42,70
Cond. LV día a RB día	31,87
Peón LV día a RB noche	34,62
Peón LV día a RB día	26,25
Compensación jornada (sábado)	
Peón día	61,84
Peón noche	66,18
Conductor día	66,18
Conductor noche	70,38

(03/3.150/05)