

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE RECOGIDA DE RESIDUOS  
SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE GALAPAGAR (MADRID).  
AÑOS 2009-2012**

**ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y los representantes de los trabajadores de la recogida de basuras de Galapagar.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en el centro de trabajo de Galapagar (Madrid) destinados en la recogida de basuras.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO FUNCIONAL**

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y los trabajadores de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., S.A., contratista de los servicios de recogida por el Excmo. Ayuntamiento de Galapagar.

**ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos de la tabla salarial al 1 de enero de 2009, excepto el "plus rotación", que se abonará desde el momento en el que empieza a realizarse, u otras exclusiones que figuran en el texto de este Convenio.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, con vigencia desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

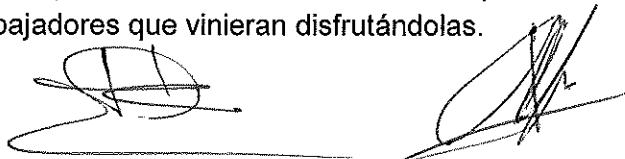
La denuncia del presente Convenio Colectivo será de carácter automático.

**ARTÍCULO 4.- CONDICIONES**

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

**ARTICULO 5.- GARANTÍA, ABSORCION y COMPENSACION**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas por la empresa, que impliquen globalmente condiciones mas beneficiosas con respecto a los establecidos en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.



Igualmente los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensables y absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

#### **ARTÍCULO 6.- COMISION MIXTA PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna posibles conflictos.

#### **ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO.**

Todos los aspectos que en este Convenio colectivo no estuvieran expresamente fijados se regularán por lo dispuesto en el Convenio General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

#### **ARTÍCULO 8.- RETRIBUCIONES**

Los conceptos retributivos se abonarán según las tablas salariales anexas. Las retribuciones mensuales de los trabajadores se efectuarán dentro de los cinco primeros días del mes siguiente de abono.

#### **ARTÍCULO 9.- NOCTURNIDAD**

Cuando el servicio se realiza de turno de noche, se abonará este concepto como figura en la tabla salarial anexa.

#### **ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

El importe de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad, Beneficios y Octubre será el que se refleja en la tabla salarial anexa,

Estas pagas extraordinarias se devengarán día a día y su fecha de abono será:

- Paga de Verano: 30 de Junio
- Paga de Navidad: 20 de Diciembre
- Paga de Beneficios: 20 de Marzo
- Paga de Octubre: 20 de Octubre

#### **ARTICULO 11.- ANTIGÜEDAD:**

Todo el personal afectado por el presente Convenio piensa que las retribuciones de la plantilla han de tender a la equiparación, pues se trata de regular el mismo trabajo realizado en idénticas condiciones, siendo éste el espíritu recogido en los artículos 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Para este concepto y siguiendo la filosofía antes mencionada, el complemento personal de antigüedad queda establecido en tres trienios al 5 por 100 (5 %) y posteriores quinquenios al 7,5 por 100 (7,5 %), calculados sobre el salario base, respetándose el tope del 60 %.

#### **ARTICULO 12.- PLUS DE TRANSPORTE**

Con el fin de compensar los gastos que tengan los trabajadores como consecuencia de su desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo, la empresa les abonará los importes que por este concepto se relacionan por categorías en la tabla salarial anexa.

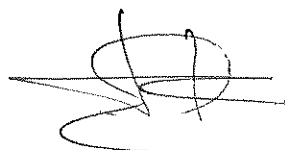

#### **ARTÍCULO 13.- PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO**

Se establece un plus de mantenimiento de vestuario para compensar los gastos que tengan los trabajadores como consecuencia del lavado y mantenimiento de la ropa de trabajo, por los importes y categorías que relacionan en la tabla anexa.

**ARTICULO 14.- PLUS VEHÍCULO LIGERO:** Para aquellos trabajadores con categoría de peón que manejen un vehículo de la empresa cuya masa máxima autorizada no sea superior a 3.500 kilos, y que requiera estar en posesión de un carnet de conducir, a partir del día 1 de enero de 2011 cobrarán por cada día de trabajo efectivo en dicho servicio un complemento de puesto de trabajo cuya importe viene recogido en la Tabla Salarial anexa

A los efectos de este Convenio, se consideran también peones a aquellos trabajadores que tienen a su cargo la conducción y manejo de vehículos cuya masa máxima autorizada no sea superior a 3.500 kilos.

#### **ARTÍCULO 15.- JORNADA LABORAL:**



La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 37 horas semanales, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado en las condiciones en que se viene haciendo habitualmente.

La duración de la jornada diaria será de 6 horas y 10 minutos.

#### **ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL Y HORARIO**

Serán fijados por la empresa y la representación de los trabajadores conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que si se implantara la jornada nocturna por el Ayuntamiento de Galapagar se acepta por ambas partes con el abono reseñado en el artículo 9.

Dada la obligación que tiene la empresa de prestar el servicio todos los días del año, con el fin de garantizar a los trabajadores los descansos semanales establecidos por ley, se instaura un sistema rotativo de descansos semanal.

Como contraprestación, la empresa abonará por este concepto la cantidad mensual recogida en la tabla salarial anexa, salvo en el mes o periodo en el que estén de vacaciones. Este concepto empezará a abonarse a partir del momento que se empiece aplicar el sistema rotativo de descanso.

#### **ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS:**

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión de las horas extraordinarias con carácter general.

Dadas las especiales características del servicio, se trabajarán todos los festivos.

A los efectos de este artículo se considerarán festivos tanto las fiestas de ámbito nacional publicadas en el B.O.E., como las de ámbito local publicadas en el B.O.C.A.M y asimismo San Marín de Porres.

Tales festivos se abonarán, tanto para los conductores como para los peones, por día efectivamente trabajado en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

Las horas extraordinarias serán de carácter estructural y se abonarán conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los trabajadores y artículo 47 del Real Decreto 2.001/4883 de 20 de Julio.

Dada la acumulación de tareas a desarrollar, siempre que se tenga que continuar la jornada de trabajo por encima de la establecida se abonará un plus denominado de doblaje en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa por jornada completa.

## **ARTICULO 18.- ADSCRIPCION DEL PERSONAL A LA CONTRATA DE RECOGIDA DE BASURAS**

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, a que hace referencia los artículos de la Constitución, 44 del Estatuto de los Trabajadores, 49 y siguientes del Convenio General del Sector y demás normas legales que regulan la sucesión de empresas, subrogación y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata a que hace referencia los artículos 2 y 3 del presente Convenio, la nueva empresa contratista o concesionaria y nueva titular de la contrata, absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios, subrogándose íntegramente en todos los derechos que dicho personal tenga legalmente reconocidos.

## **ARTÍCULO 19.- LICENCIAS Y PERMISOS:**

La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta un mes no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.. Esta licencia será valorada por la comisión paritaria del Convenio.

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

- Diecisiete días retribuidos en caso de matrimonio religioso o civil.
- Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días más.
- . Si en el nacimiento del hijo concurriese enfermedad grave de la madre o del hijo, se aumentaría a cinco días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil en matrimonio de hijo, hermanos o padres y dos en caso de que fuera en otra comunidad autónoma.
- Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir y D.N.I.

## **ARTÍCULO 20.- SAN MARTIN DE PORRES**

Se considerará como festivo el día de San Martín de Porres. Si dicha festividad coincidiese en domingo, su disfrute se trasladará al lunes siguiente.

## **ARTÍCULO 21.- VACACIONES**

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales (31) y se disfrutarán durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Su disfrute no podrá iniciarse en domingo ni en festivo.

El calendario vacacional será elaborado de común acuerdo entre la empresa y el Delegado de Personal dentro del primer trimestre de cada año, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Con independencia de lo anterior, todo el personal disfrutará de siete días de trabajo retribuidos de descanso al año, ocho en el año 2010, nueve en el año 2011, y diez en el año 2012. Estos días se podrán disfrutar cualquier día de la semana, dependiendo, en cualquier caso, de las necesidades del servicio. No obstante lo anterior, si algún trabajador quisiera disfrutar más de tres días consecutivos deberá preavisarlo, como mínimo, con diez días de antelación. En cualquier otro caso, el preaviso deberá ser como mínimo de tres días.

Estos días se abonarán como día efectivo de trabajo.

#### **ARTÍCULO 22.- SALUD LABORAL**

El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Prevención y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

#### **ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social

La empresa abonará asimismo a los trabajadores el 100 por 100 de todos los conceptos en las pagas extraordinarias fijadas, sin descuento por baja en los periodos de liquidación de las mismas.

En caso de enfermedad común, la empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante la primera baja, en la segunda a partir del tercer día y en las sucesivas a partir del quinto día (dentro del año natural).

La empresa abonará asimismo a los trabajadores el 100 por 100 de todos los conceptos en las pagas extraordinarias fijadas a los trabajadores sin descuento por baja en los periodos de liquidación de las mismas.

En el supuesto de que el proceso médico determinante de la baja laboral requiera para su tratamiento la hospitalización, al trabajador afectado se le complementarán

las prestaciones económicas que perciba, o tenga derecho a percibir, de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario real.

#### **ARTÍCULO 24.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes. La empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinará si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

#### **ARTÍCULO 25.- VIGILANCIA DE LA SALUD**

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

#### **ARTICULO 26.- SEGURO COLECTIVO**

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 o absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad recogida en la tabla salarial anexa, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan.

Para el siguiente año de vigencia del presente Convenio, esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

Las nuevas cantidades respecto del año anterior entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente Convenio o de sus revisiones.

#### **ARTICULO 27.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses de los cuales uno será el de vacaciones, aún cuando no fueran los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho periodo de seis meses continuara el conductor sin permiso de conducir, la empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso el trabajador pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución' del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria de delito o embriaguez del propio conductor

### **ARTÍCULO 28.- ROPA DE TRABAJO**

Para la realización de las diversas tareas que- exige el trabajo de limpieza pública en todas las facetas, la empresa facilitará la ropa de trabajo más conveniente según la función a desempeñar, como el oportuno traje de agua para su protección.

El cambio de las ropas deterioradas se efectuará anualmente, comprometiéndose la empresa a los cambios necesarios por el uso continuado de dicho material.

### **ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

1.- Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar anticipas reintegrables por una sola vez al mes, a descontar de la nómina del mes en curso. Este anticipo no podrá superar en ningún caso el 80 por 100 del salario devengado.

2.- La empresa se compromete al mantenimiento de un fondo, en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, para anticipos reintegrables distintos del anterior, con sujeción a las siguientes normas:

- a) No se podrá solicitar una cantidad superior a la indicada en la tabla salarial anexa.
- b) La devolución del anticipo será hasta en 12 mensualidades iguales y sucesivas. Cada plazo se descontará de la nómina mensualmente
- c) No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no se haya amortizado el anterior.
- d) Tendrán prioridad aquellos trabajadores que no lo hubieran solicitado anteriormente.
- e) Habrá de justificarse el hecho que ocasione la petición del anticipo.

f) Los importes de las amortizaciones que se vayan produciendo por pago de los anticipos efectuados revertirán al Fondo Inicial, a fin de que éste siga manteniéndose en la cuantía inicial.

Para el siguiente año de vigencia del presente Convenio la cantidad del fondo se revisará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

## **ARTÍCULO 30.- JUBILACION**

### **A. Jubilación a los sesenta y cuatro años**

De conformidad con el Real Decreto 1194/85, 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 que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

### **B. Jubilación parcial anticipada**

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 166.2º del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores a jornada completa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo 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 escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día del mes de que se trate. 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 previstas por la legislación vigente.

De forma general, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

Edad  
Mínima

Antigüedad  
mínima en

Años de  
Cotización

	del Trabajador	la Empresa	Seg.Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y ss.	61 años	6 años	30 años

2. Dependiendo del año en que se solicite, los porcentajes de la jubilación parcial y de la prestación laboral serán los que se recoge en la siguiente tabla. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85 %	15 %	25 %	75 %
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y ss.	75 %	25 %	25 %	75 %

3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante el período comprendido entre el día 1 de julio al 30 de septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante se podrá pactar entre empresa y trabajador periodos distintos al mencionado.

4. 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 los que se trabaje, liquidándose en el segundo y último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación 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 relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

a. Que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.

b. Que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la Empresa por causas ajenas a su voluntad.

6. La jornada del trabajador relevista será completa cuando la jubilación parcial alcance el máximo de la reducción legalmente permitida, y, al menos, la jornada dejada vacante en los demás casos, pudiéndose, en ambos supuestos, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista y del relevado serán equivalentes en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

7. 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 resta a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

8. 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 acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en su artículo 23, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento durante el período de prestación laboral a la Empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

9. La ropa de trabajo a entregar al jubilado parcialmente durante los meses de prestación de servicio será la pactada en el Convenio para los trabajadores eventuales.

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

11. Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a los días de libre disposición retribuidos.

12. 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, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

Ambas partes se comprometen a no modificar el presente acuerdo en sucesivos Convenios Colectivos 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 uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

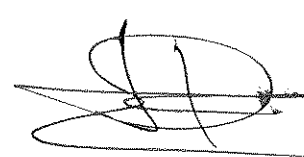
### **ARTÍCULO 31.- PREMIO A LA VINCULACION**

La empresa que preste servicios en el momento que un trabajador, a una determinada edad, solicite la baja voluntaria, abonará, en concepto de premio a la vinculación a la contrata, la cantidad que se detalla en la tabla salarial anexa, por año de servicio prestado en la misma.

Para el siguiente año de vigencia del presente Convenio estas cantidades se incrementarán con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios declaran las partes de este convenio que los premios por vinculación no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

### **ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS**



El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Las solicitudes se efectuarán al menos con un mes de antelación.

El trabajador en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, dos meses de antelación al término de la excedencia.

Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure su situación de excedencia siempre que, igualmente, lo solicite con, al menos, dos meses de antelación al término de la excedencia. Caso contrario, perderá cualquier derecho de reincorporarse en la empresa.

A los efectos de este convenio la antigüedad del trabajador será el inicio de la relación laboral de éste, bien desde que es fijo de contrata o bien desde que es fijo de plantilla. En el supuesto de que el contrato indefinido fuera precedido de un contrato de obra o servicio determinado, la antigüedad será la regulada en éste último.

### **ARTÍCULO 33.- PROTECCION A LA MATERNIDAD**

Dada la igualdad de los sexos ante la Ley y el derecho al trabajo, se estará a todo lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

### **ARTÍCULO 34.- CONTRATACIONES**

#### **a) Indemnizaciones para contrataciones temporales v eventuales:**

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a seis (6) días por año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

#### **b) Adecuación a los contratos:**

Los trabajadores que por circunstancias personales justificadas quieran reducir su jornada (sea en horas al día o a la semana o en días a la semana o al mes), en más de un tercio de su duración, lo solicitarán por escrito al empresario, quien deberá contestar en un plazo máximo de treinta días.

En el caso de que hubiese acuerdo, se procederá a la conversión del contrato a tiempo parcial, conforme al artículo 6 del Real Decreto 1.991/1994 de 31 de Octubre, respetándose en todo caso el carácter temporal o indefinido que tuviese el contrato procedente

**c) Suspensión o extinción del contrato por causas económicas:**

Las empresas cuya situación exija una reducción temporal o definitiva de sus plantillas podrán acogerse al procedimiento regulado en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollados en el Real Decreto 969/1980 de 14 de Abril.

**d) Cesación voluntaria en la empresa:**

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, al menos, con una antelación de quince (15) días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo notificarán, por escrito duplicado con acuse de recibo.

**ARTÍCULO 35.- FORMACION Y PROMOCION EN EL TRABAJO**

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje impartidos por las patronales o sindicatos representativos en la empresa, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso.

Asimismo se determina que los cursillos en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será con un máximo de dos horas y media diarias.

Se establece un máximo de diez horas retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

**ARTÍCULO 36.- INGRESOS**

Las pruebas de ingreso serán realizadas por la empresa en presencia del delegado de personal.

Las vacantes que se produzcan en la empresa que no sean las de inferior categoría se cubrirán con el siguiente orden de relación:



1) Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.

2) Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal, indicando la edad y antigüedad en la empresa.

### **ARTÍCULO 37.- DERECHOS SINDICALES**

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La representación legal de los trabajadores la ostentará el delegado de personal.

### **ARTÍCULO 38.- AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS**

Se establece una ayuda anual o mensual para el trabajador que tenga a su cargo hijos disminuidos en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Para el siguiente año de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

### **ARTÍCULO 39.- TABLA SALARIAL**

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo durante los años 2009 y 2010 es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas.

El incremento salarial para el año 2011 será del 1%, y para el 2012 del 1,5%

Si a 31 de diciembre de los años 2010, 2011 y 2012, el IPC real experimenta una desviación al alza superior al 0%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal variación operará y, en su caso, se abonará, con efectos a 1 de enero del año de que se trate, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de los años siguientes y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Toda referencia al I.P.C. en el texto del Convenio se entenderá índice general nacional.

### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por la interpretación o adecuación de las

condiciones pactadas en el presente Convenio, respecto a otras normas anteriores o futuras, por vías de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- PLANES DE IGUALDAD.**

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CCOO.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- JUBILACION PARCIAL.**

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, publicado en el BOE el día 24 de mayo pasado, que entró en vigor el día siguiente su DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA, derogó las disposiciones transitorias cuarta y decimoséptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en las redacciones dadas, respectivamente, por los artículos 3.Seis y 4.2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Por tal motivo, la jubilación anticipada parcial establecida en el artículo 30. b) se efectuará en los términos dispuestos por la legalidad vigente.