

CONVENIO COLECTIVO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE MAJADAHONDA (MADRID), DE UTE FCC-SUFI MAJADAHONDA SUSCRITO POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.

CAPITULO I

Artículo 1.- AMBITO.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de la Empresa UTE FCC-SUFI MAJADAHONDA con el personal de las categorías relacionadas con la Tabla Salarial anexa, adscritos a los Servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras, concertados con el Ilmo. Ayuntamiento de Majadahonda (Madrid).

Artículo 2. – VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2011 excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones pactadas en este Convenio para el año 2008 se abonarán con efecto retroactivo al 1 de Enero del mencionado año.

Artículo 3. – PRORROGA.

El presente Convenio se prorrogará en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, por escrito de una parte, y a la Autoridad Laboral.

Artículo 4. – ABSORCIÓN DEL PERSONAL.

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Artículo 5. – CONDICIONES.

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

Artículo 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 la naturaleza y el origen de la mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenio Colectivo, contratos individuales, solo podrá 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.

Artículo 7. – DERECHOS ADQUIRIDOS

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

Artículo 8. – COMISION MIXTA PARITARIA.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social, siendo nombrados éstos últimos 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 cinco días laborables desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del mismo serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión.

Los dictámenes de la Comisión 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.

Artículo 9. – SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si la Comisión Mixta no llegara a un acuerdo, con la finalidad de buscar una avenencia conciliatoria y como trámite previo y obligatorio a la formalización, ante la autoridad laboral administrativa o judicial que corresponda, de cualquier situación conflictiva, las partes firmantes de este convenio reconocen y acuerdan el sometimiento expreso para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados en

el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y los procedimientos regulados por el propio Reglamento del Instituto Laboral.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 10. – JORNADA DE TRABAJO.

10.1.- Personal a Jornada Completa

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, que incluye 30 minutos de descanso intermedio considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada diaria de los trabajadores a jornada completa será de 7 horas

Para cubrir las plazas necesarias para prestar el servicio los sábados, se recurrirá a la contratación específica por la vía de oferta de empleo en el INEM.

Si esto no fuera suficiente por no encontrarse personal disponible, se recurrirá a personal de la plantilla que voluntariamente desee prestar el servicio. Este mismo criterio se utilizará cuando coincidan dos festivos seguidos (a estos efectos el domingo se considerará festivo).

No obstante, el personal de la contrata responderá de la prestación íntegra de los servicios en caso de que ésta no se consiguiera con los medios descritos en el párrafo anterior.

10.2.- Personal de fines de semana y fiestas

Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria de estos trabajadores será la misma expuesta en el primer párrafo del apartado 10.1 de este convenio colectivo.

10.3.- Otros

No obstante lo dispuesto en los apartados 10.1 y 10.2 anteriores, las partes están de acuerdo en que;

- (i) el operario adscrito al barrido de Santa María de la Cabeza se regirá por el horario comercial correspondiente.
- (ii) los trabajadores con categoría de administrativos se regirán por el siguiente horario: de 7.00 a 15.00 de lunes a viernes.

10.4.- Además, y para el cobro de las nóminas, se disfrutará de una hora.

10.5.- El día 3 de Noviembre (festividad de San Martín de Porres) se considerará festivo. Cuando coincida con domingo la empresa asignará su disfrute otro día.

Artículo 11. – HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

- 1) Retribución de días festivos: El personal contratado a tiempo completo que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirá por jornada efectivamente trabajada la cantidad especificada en la tabla salarial anexa, cuantía fija e invariable cualquiera que sea la categoría y antigüedad del trabajador.
- 2) Horas extraordinarias: En concepto de horas extraordinarias se abonará mensualmente un complemento denominado Complemento Horas Extraordinarias según se especifica en la tabla salarial anexa.

Dado el carácter público de los trabajos a realizar, las retribuciones previstas en este artículo serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, de conformidad con lo establecido en Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983.

Artículo 12. – VACACIONES.

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural y se disfrutarán los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

El personal que a propuesta de la empresa acepte disfrutar voluntariamente sus vacaciones fuera de este período tendrá el incremento especificado en la tablas salariales, sobre los valores indicados por dichos conceptos en la referida Tabla Salarial Anexa.

En el caso de que algún trabajador en el momento en el que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT, tras el alta, se le fijará de común acuerdo un nuevo periodo de vacaciones, cuyo disfrute nunca podrá sobrepasar el 31 de diciembre del año en curso. En este supuesto no percibirá la cantidad recogida en el párrafo anterior.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 13. – SANCIONES Y DESPIDOS.

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Artículo 14. – EXCEDENCIAS.

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar con un mes de antelación la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

En el supuesto de ser inferior el 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.

El trabajador deberá notificar el reingreso con una antelación de dos meses, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

Artículo 15. – CONDUCTORES.

En caso de que sea retirado el carné de conducir a un conductor, la Empresa 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 Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores 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.

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores-compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, a excepción de las barredoras.

Para aquellos trabajadores, que sin tener la categoría de conductor, manejen un vehículo distinto a todos los mencionados anteriormente, que requiera estar en posesión del carné de conducir tipo A ó B, cobrarán por cada día efectivo en dicho servicio la cantidad recogida en las tablas anexas en concepto de **Plus de Vehículo Ligero**

Este plus absorberá y compensará la cantidad que se viene percibiendo en concepto de MOTOCARRO/DIA regulada en el acta de 13 de febrero de 1998.

Artículo 16.- LICENCIAS Y PERMISOS.

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 15 días en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, y 5 días si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
- 3 días por alumbramiento de esposa. Si ocurriera enfermedad grave se aumentará a 5 días.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia.
- Las horas necesarias para renovación del carné de conducir y DNI.
- Las horas necesarias para asistir como paciente al médico o especialista.
- 1 día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, o dos días si el hecho ocurriese en distinta provincia.
- 1 día por cambio de domicilio.

Estas licencias a las que se hace referencia en este artículo operarán a las parejas de hecho cuando acrediten dicha circunstancia con el debido certificado de convivencia.

Artículo 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 su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso, percibirán en concepto de indemnización la cantidad recogida en las tablas salariales anexas, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Artículo 18.- ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, tales como Jefe de Servicios, Encargado General, Subencargado General, Capataces y Administrativos serán de libre designación por parte de la empresa.

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

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 60 días en la Empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos –al menos- en todos los parques, la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador, los trabajadores, estarán representados por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Artículo 19.- SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 20.- PLAZAS VACANTES.

La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte, incapacidad permanente total y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia se cubrirá interinamente por el tiempo que duren éstas.

En caso de vacantes dentro de la misma categoría profesional, se valorará la antigüedad de los trabajadores que dentro de la misma categoría hubieran solicitado la cobertura de dicha vacante.

Dos de cada tres vacantes serán cubiertas con trabajadores de fin de semana que tengan una antigüedad mínima de un año.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Artículo 21.- INCREMENTOS SALARIALES.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo para el 2008 es el que se especifica en la tabla salarial del anexo final.

Para el resto de años de vigencia del convenio los incrementos serán para el año 2009 del I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno (2%) más el 1,5 %; para el año 2010 del I.P.C. previsto más el 1,65 %; y para el año 2011 del I.P.C. previsto más el 1,85 %.

Forma y orden de reparto de reparto de este incremento:

- a. Al Salario Base, al Plus Penoso y al Plus Nocturno se le aplicarán íntegramente las subidas recogidas en el párrafo anterior.

- b.- En el año 2009 se destinará al **Plus de Absentismo** el importe resultante de aplicar el 0,75 % al total anual del año anterior; el 0,65% en el año 2010; y el 0,85% en el año 2011.
- c.- La cantidad que restara hasta el total de la subida pactada, tras realizar las operaciones recogidas en las letras anteriores y por el orden establecido se repartirá en el resto de los conceptos de la tabla salarial de forma proporcional.

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

Artículo 22.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de cada año de vigencia de este convenio colectivo un incremento superior al I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de cada año de vigencia de este convenio colectivo sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año inmediatamente posterior y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente al que se revisa.

La revisión se aplicará, cuando proceda, a todos los conceptos económicos, respetando la forma de reparto recogida en el artículo anterior.

Artículo 23.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todo el personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía: La señalada en el Anexo I del presente Convenio para la categoría que corresponda.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Julio y Navidad.

- c) Fecha de abono: Paga Extraordinaria de Julio: Se hará efectiva el día 25 del mes de Junio.

Paga Extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva el día 15 del mes de Diciembre.

- 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 de devengo, se abonará a sextas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Paga de Julio: Se devengará del 1º de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1º de Julio al 31 de Diciembre.

Artículo 24.- PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS.

El día 28 del mes de febrero del año siguiente que se trata, 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 1º de Enero al 31 de Diciembre de cada año), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

Artículo 25.- PLUSES.

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De asistencia
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso
- c) De especialidad
- d) De recogida
- e) De transporte
- f) De Ayuda Familiar
- g) De Horas Extraordinarias
- h) De vestuario
- i) De **Plus de Vehículo Ligero**

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permiso retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación.

Artículo 26.- PLUS DE ABSENTISMO.

Si bien la cantidad destinada anualmente a este complemento en su 100% será la recogida en la letra b) del artículo 21, el importe a abonar por día efectivo de trabajo será la que resulte de dividir a aquella entre los días de trabajo efectivo.

Este plus se comenzará a percibir a partir del día 1 de enero de 2009, devengándose diariamente siempre que se preste servicio de forma efectiva durante la totalidad de la jornada diaria. Su liquidación será mensual.

A los efectos de este artículo tendrán la consideración de prestación del servicio efectivo, siempre que sean preavisados y justificados, los accidentes de trabajo que cuenten con el parte de baja correspondiente y no se deban a negligencia o imprudencia del trabajador, los créditos horarios de los Representantes de los Trabajadores y de los Delegados de Prevención, y las licencias y permisos recogidos en el artículo 16.

Artículo 27.- PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía señalada en la **tabla salarial anexa**.

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

El devengo de este plus funcional, 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 se trabaje.

Artículo 28.- ANTIGÜEDAD

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: Los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento 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 1º de Enero al año en que se cumplan.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo 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 la Pagas extras (30 días en cada una) y en los beneficios (15 días).

Artículo 29.- DIA DE PAGO.

El día de pago será el último día hábil del mes. Si éste fuera festivo o sábado será el día anterior.

Artículo 30.- LUGAR DE PAGO.

El lugar de pago será el centro de trabajo.

CAPITULO IV

Mejoras Sociales

Artículo 31.- ANTICIPOS GENERALES

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajador realizado durante la mensualidad en que se solicitan, de una cuantía máxima establecida en la tabla salarial anexa.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

Artículo 32º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por el importe máximo recogido en la tabla salarial anexa.

La concesión o no de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamo.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 33.- HOSPITALIZACION, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD.

En caso de hospitalización, accidente laboral y procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes el trabajador percibirá, desde el primer día de la baja y durante todo el tiempo en el que la empresa tenga la obligación de abonar la prestación de la incapacidad temporal como pago delegado, un complemento que sumado a las percepciones legales, les garantice el 100% de

su salario base, más antigüedad, más los complementos salariales y pluses señalados en el art. 25 del convenio, hasta el importe total que para cada uno de los conceptos viene recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 34.- PRENDAS DE TRABAJO.

Se establece como prendas de trabajo a entregar por la Empresa las siguientes:

<u>Ropa de Verano</u>	<u>Ropa de Invierno</u>
1 Pantalón al año. 2 Camisas manga corta al año. 1 Cazadora de verano al año. 1 Par de zapatos de verano al año. 1 Toalla al año. 1 Gorra de Verano al año.	1 Pantalón al año. 2 Camisas manga larga al año. 1 Jersey al año. 1 Cazadora al año. 1 Gorra de invierno al año. 1 Par de botas de invierno al año. 1 Toalla para invierno 1 Anorak cada 2 años 1 Traje de agua cada año

Al personal del taller se le entregará dos monos de invierno, dos pantalones y dos camisas de verano, y un chaleco y una gorra.

Al personal de nueva contratación, además de lo anterior se le entregará un pantalón adicional en la primera entrega. Este mismo procedimiento se realizará si se cambia el modelo de ropa de trabajo.

Las fechas de entrega serán, en invierno, no más tarde del 31 de Octubre, aunque se procurará la entrega el día 15, y en verano no más tarde del día 30 de junio, aunque se procurará la entrega el día 15 de mayo, y se efectuará en horas de trabajo.

Artículo 35.- REVISIÓN MEDICA.

Se realizará por parte de un Servicio Médico de Empresa o Seguridad Social, una revisión médica anual en horas de trabajo.

La empresa se compromete a que dichos reconocimientos se realicen antes del 30 de octubre.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán aquellos trabajadores que manejen vehículos pesados de la empresa (camiones recolectores-

compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos), a fin de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Si tras el reconocimiento médico obligatorio se concluyera que el trabajador no es apto para su puesto de trabajo, la Empresa le recolocará en aquel puesto donde pudiera estar capacitado, abonándole el salario de la nueva categoría, si bien, hasta que no pase un nuevo reconocimiento médico, seguirá percibiendo el anterior salario.

En el supuesto en que la revisión médica se realice fuera del municipio de Majadahonda, la empresa abonará el transporte correspondiente, salvo a los trabajadores con categoría de conductor, que a cambio tendrán el día libre, que se considerará como efectivamente trabajado.

Se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, se efectuará en horas de trabajo.

Artículo 36.- ECONOMATO.

Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario de un economato de calidad contrastada. Gestiones que llevarán a cabo la Empresa y los trabajadores.

Artículo 37.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores que se jubilen, de mutuo acuerdo con la Empresa, recibirán en concepto de indemnización y por cada año de trabajo en la misma, las cantidades que se especifican en la tabla salarial anexa.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los 64 años quedará anulada la última línea de la tabla referida a la jubilación a los 65 años.

Todo aquel trabajador que se jubile a los 64 años será sustituido por otro en los términos previstos en la legislación vigente que resulte aplicable.

Artículo 38.- JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL:

Al amparo de lo dispuesto por el art. 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 del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización 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. A título meramente orientativo, 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 parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Julio, Agosto y 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 al 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.
 8. La Empresa en el momento de producirse la jubilación parcial del trabajador abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial la cantidad recogida en la **tabla salarial anexa** por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos y limpieza urbana de Majadahonda, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo. La mencionada cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el incremento salarial que se pacte en cada año.
 9. La jubilación parcial y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.
 10. 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 33, 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.
 11. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente 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.

12. Para el supuesto que el trabajador relevista no tuviera jornada completa, será de aplicación a estos lo dispuesto en los puntos 10 y 11.

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 39.- GARANTIAS 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 de los Delegados de Personal, podrá autorizar a que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen el asesoramiento de los Centrales Sindicales se posibilitará 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 Comité.

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

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 las negociaciones y deliberaciones de Convenio y otras materias irán a cargo de la Empresa.

Los Delegados de Personal habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciados del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

Artículo 40.- CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los trabajadores o de las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Empresa descontará 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

Disposición adicional Primera.- Todos aquellos conflictos laborales que pudieran producirse entre los trabajadores y la empresa tendrán necesariamente que pasar por el Instituto Laboral.

Disposición Adicional Segunda.- En lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

Disposición Adicional Tercera.- Durante el año 2008 se acuerda convertir tres contratos eventuales a fijos de servicio determinado adscritos a la contrata y al término de su eventualidad. En el año 2011 se acuerda convertir otro más en los mismos términos.

Disposición Adicional Cuarta.- A nivel empresarial y sindical se comprometen a implantar un plan de igualdad en los términos que legalmente se establecen.

Las partes están obligadas a respetar toda la legislación suplementaria que en materia de relaciones laborales se pudiera redactar.