

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“UTE TORREJÓN “(CASTELLANA DE SERVICIOS, S.A. y FOMENTO DE
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.)
(Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Torrejón de Ardoz)
2.009**

CAPITULO I

Art. 1º. - Ámbito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente al Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras) de la Empresa UTE TORREJÓN (CASTELLANA DE SERVICIOS, S.A. y FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.).

Art. 2º.- Ámbito Personal

El presente Convenio, pactado entre la representación de la Empresa UTE TORREJÓN (CASTELLANA DE SERVICIOS, S.A. y FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.) y los representantes legales de los trabajadores de la misma, se aplicará a toda la plantilla de la Empresa con destino de trabajo en Torrejón de Ardoz (Sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras.)

Art. 3º. - Ámbito Temporal y Prórroga

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial Anexa al 1 de enero de **2009**. Los atrasos derivados del presente convenio se abonarán dentro de los 30 días siguientes a su firma.

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio será de un año, desde el 1 de enero de **2009** hasta el 31 de diciembre de **2009**, quedando denunciado de forma automática a la finalización de su vigencia, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligaciones anteriores mientras no se negocie por ambas partes el nuevo Convenio.

Art. 4º. - Absorción de Personal

Al término de la concesión de cualquiera de las contratas, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán en la nueva Empresa adjudicataria, o en su caso a depender del Ayuntamiento, si éste fuera el que gestionara directamente el servicio, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 5º. - 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

origen de las mismas.

En el supuesto de que por disposición legal, pacto o resolución obligatoria de carácter general o particular se estableciesen en el futuro aumentos retributivos de cualquier índole, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones dentro de su propio marco normativo, en su conjunto y con cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por esta últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en al forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6º. - Aplicaciones y Cumplimiento

Para la interpretación, aplicación vigilancia y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio, se crea una comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá en sesión extraordinaria a petición de tres de sus miembros.

Será competencia de la Comisión entender en todos los asuntos tratados en el Convenio, solicitando el asesoramiento técnico que estime oportuno, y atender a las reclamaciones de los trabajadores relativas al Convenio.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 7º. - Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuida de lunes a domingo para el personal de R.B.U con dos días de descanso semanales según cuadrante al efecto y de lunes a sábado para el personal de L.V., incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo el de bocadillo que se viene disfrutando, y que será de 30 minutos.

Se dispondrá de media hora para el cobro de la nómina que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Las reducciones de jornada establecidas en este Convenio, siempre que sea posible, no afectarán al rendimiento en el trabajo, por lo que se mantendrá el nivel productivo existente, realizándose, por tanto igual trabajo.

Ningún trabajador podrá realizar horas extraordinarias salvo en casos excepcionales o por causas de fuerza mayor y que serán constatadas por las partes.

El trabajador que haya de acudir por necesidades del servicio a un recorrido en un cuartelillo distinto de aquel en que tiene su taquilla lo hará entrando y saliendo de su propio cuartelillo.

Art. 8º. - Horarios

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

	<u>De Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados y Festivos</u>
Limpeza mañanas	07:00 a 13:10 H.	07:00 a 10:40 H.
Limpeza tardes	14:00 a 20:10 H.	14:00 a 17:40 H.

De Lunes a Domingo

Recogida noches 22:00 a 05:00 H.
Recogida mañanas 07:00 a 14:00 H.

La jornada de sábados y festivos para el personal de limpieza viaria no se disfrutará de la media hora de bocadillo, por lo que la hora de finalización de la jornada de esos días, será media hora antes, como se especifica en el horario de trabajo.

Los trabajadores de limpieza viaria del turno de tarde cambiarán los sábados la jornada de trabajo al turno de mañana, permaneciendo en el primer turno citado un conductor, dos peones de brigada y dos peones de repaso. Así mismo, por ampliación de la contrata, permanecerán en el citado turno dos peones de limpieza de puntos de contenedores.

Los días festivos que se trabajen permanecerá en el turno de tarde un peón de repaso que será rotatorio entre todos los peones que estén en posesión del correspondiente permiso de conducir.

Así mismo, cuando los sábados haya que sustituir algún peón de limpieza del punto de contenedores del turno de tarde, saldrán de los cuatro peones de limpieza asignados para ese sábado y se procurará que los peones del turno de tarde no repitan dos sábados seguidos, siempre que por necesidades del servicio se pueda llevar a efecto.

En caso de realizar algún tipo de servicio en jornada nocturna, los trabajadores afectados quedan comprometidos a realizarlo, recibiendo como contrapartida el plus de nocturnidad indicado en la tabla salarial anexa.

La recogida de los contenedores del Cementerio se realizará por la noche si estos están fuera del recinto y sí no en el turno de mañana.

Art. 9º. - Vacaciones

Todo el personal disfrutará de un período retribuido de vacaciones, en la cuantía que figura en la tabla salarial incrementada con la antigüedad.

El trabajador que teniendo establecidas sus vacaciones según el calendario elaborado, no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, le serán aplazadas hasta su incorporación por alta médica, debiendo disfrutarse en todo caso dentro del año natural.

El período de disfrute de vacaciones se establece entre los meses de Julio a Septiembre, ambos incluidos. La duración de las vacaciones será de un mes natural, salvo para aquellos trabajadores que disfruten de las mismas fuera del período de 3 meses citados, quienes disfrutarán de 36 días naturales (excepto en supuesto de aplazamiento de vacaciones previsto en el párrafo anterior), y para aquellos que las disfruten en Septiembre que serán de 31 días naturales. En el caso de que las vacaciones se disfrutaran en dos periodos (uno ellos de 15 días) y así mismo uno de ellos no estuviera comprendido dentro del periodo vacacional obligatorio, a este último se le añadirán 3 días. Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los tres meses citados no podrán comenzar su disfrute ni en festivo ni en víspera de festivo.

El turno de vacaciones se elaborará entre los trabajadores y representantes de los mismos, dando cuenta a la Empresa en el mes de Febrero.

Todas las sustituciones que se realicen por vacaciones, bajas por I.T., excedencias y en las haya mejoras de salario, horario o turno se cubrirán por personal fijo o voluntario de plantilla, por orden de antigüedad, ocupando a su vez el personal contratado la plaza libre.

2.- Con independencia de lo anterior, el personal fijo disfrutará de 12 días de descanso al año para el personal de L.V y de 9 días para el personal de R.B.U. Se realizará un cuadrante a primeros de año para distribuir rotativamente los puentes que puedan existir a lo largo del mismo.

El personal eventual disfrutará de igual número de días de descanso al año, o de la parte proporcional de los mismos en función de la duración de su contrato, siempre que no haya sido contratado para sustituir a un trabajador por un periodo inferior a seis meses.

Para dicho disfrute la Empresa elaborará cada año un programa, por categorías y turno de trabajo, asignando el número de operarios que debe disfrutarlos en cada turno de descanso.

Asimismo, cuando algún trabajador solicite un día concreto de descanso, será puesto en conocimiento de la empresa con la debida antelación y la solicitud será contestada, bien aceptando el día solicitado, o bien denegándose, en un plazo de 48 horas desde la solicitud. La Empresa facilitará al Comité un listado con los días de descanso disfrutados en el mes, así como las incidencias habidas en esta materia en su caso.

Se creará una comisión de seguimiento del disfrute de los días de libranza, que estará compuesta por dos miembros del comité de empresa y dos representantes de la empresa. Una vez elaborado el calendario por la empresa, se convocará a la comisión antes citada, al objeto de comprobar que por la empresa se ha intentado acumular el mayor número de días de libranza posible a domingos y festivos, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 10º. - Días Festivos

En caso de coincidir dos días festivos seguidos, se trabajará uno de ellos. La jornada de esos días festivos será igual que la de los sábados, realizándose durante esta jornada igual trabajo en cuanto a recorridos que el resto de los días laborables normales. Por cada festivo efectivo trabajado se abonará la cantidad bruta fijada las en tablas anexas con un día de descanso compensatorio, en el supuesto de que el personal de RBU coincida su descanso con el día festivo se le compensará con otro día de descanso. Los días 24 y 31 de Diciembre el personal de Limpieza Viaria realizará igual jornada que la prevista para los sábados y festivos.

Los trabajadores de recogida de R.B.U. realizarán, los festivos trabajados, igual jornada que los trabajadores de limpieza viaria, abonándose la diferencia (1 h. 40' con el horario actual) como horas extraordinarias.

Los trabajadores de R.B.U. del turno de noche trabajarán los días 25 de diciembre y 1 de enero por no trabajarse los días 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores del servicio de limpieza viaria, cuando por coincidir dos días festivos deban trabajar uno de ellos, el citado servicio se realizará en el turno de mañana, así como el 24 y el 31 de Diciembre.

El día 3 de Noviembre (festividad de San Martín de Porres) se considerará festivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. Cuando coincida con domingo o festivo se trasladará al anterior o posterior día laborable.

Art. 11º. - Sanciones y Despidos

Las sanciones en general y los despidos, serán puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Art. 12º. - Excedencias

Los trabajadores fijos y con contrato por servicio determinado con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años.

La petición de excedencia quedará resuelta por la Empresa y los trabajadores en el plazo máximo de veinte (20) días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de veinte (20) días, perderá su derecho, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

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

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia de otro trabajador, y fuese baja por el reingreso de éste, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Art. 13º. - Retirada del Permiso de Conducir

La Empresa se compromete a garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le será abonada la totalidad de su salario, incluidos pluses, mientras dure esta situación, salvo que sea retirado por sentencia condenatoria.

No obstante a aquellos trabajadores con la categoría de conductor que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo tan pronto como les sea posible. En caso de que no fuese así, la Empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de la categoría profesional para la que estén capacitados.

Igualmente la Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de Responsabilidad Civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidente no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio trabajador.

A la terminación de este Convenio el Comité y la Empresa tras la experiencia de este

año, valorarán este artículo negociando nuevamente su redacción en función de la casuística que se haya producido.

Art. 14º. - Licencias y Permisos

La Empresa concederá hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Así mismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por 100% de todos sus emolumentos, en la forma y condiciones que a continuación se especifican:

- El tiempo necesario para concurrir a examen por estudios oficiales encaminados a la obtención de un título académico o profesional, siempre que curse con regularidad dichos estudios, lo preavise con una antelación de siete días y lo justifique adecuadamente.
- 15 días por contraer matrimonio.
- 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo, y 5 días si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento fuera de la comunidad Autónoma de Madrid.
- 3 días por fallecimiento de padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos y 4 días si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
- 3 días por alumbramiento de la esposa y 6 días si el parto tuviera complicaciones.
- 1 día por fallecimiento de tíos, entendiéndose por tales los hermanos y sus cónyuges de los padres del trabajador o de su cónyuge, así como los hijos de aquellos, y 2 días si sucede fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 días por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos, y 2 días si es fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 1 día por comunión de hijos/as.
- 1 día para renovación del carnet de conducir y 3 horas para el D.N.I.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica y reconocimientos médicos relativos a enfermedades profesionales y comunes.
- Por el tiempo necesario para llevar a consulta médica a los hijos menores de edad con un máximo de dos veces al mes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- A efecto del cómputo de los días de licencia no operaran para el cálculo de estos los días festivos. (Exceptuando las licencias por matrimonio y los 15 días no retribuidos que puedan solicitar los trabajadores).
- En los supuestos de extinción del contrato temporal de Fomento de Empleo (R.D. 1989/84) el trabajador tendrá derecho a cinco horas y media semanales, durante el período de preaviso, con el fin de buscar nuevo empleo.

Art.15º. - Seguridad y Salud

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16º. - Plazas Vacantes

La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte o jubilación con personal fijo, pasando a cubrir la plaza con preferencia los que en ese momento estuvieran por contrato, cubriendo ésta a su vez con un nuevo contrato. En caso de excedencia, se cubrirá interinamente por el tiempo que dure ésta. En caso de despido o baja voluntaria del trabajador, se cubrirán como fijas si el trabajador lo era y siguiendo el procedimiento anterior, y con contrato si era contratado.

Cuando se convoquen plazas para cubrir vacantes de conductor o capataz, podrá concurrir a ellas el personal adscrito a esta contrata, siempre que reúna las condiciones que se establezcan para el puesto, teniendo preferencia en caso de igualdad con otro aspirante ajeno a la Empresa.

Se dará preferencia a los contratados a tiempo parcial a pasar a contratos de jornada completa siempre y cuando haya vacantes.

Cuando se realice algún tipo de contratación de personal nuevo se dará la oportunidad a los trabajadores del turno de tarde y de noche para poder acceder al turno de mañana, pasando el nuevo contratado al turno de tarde o noche.

Ambos apartados se regirán por orden de antigüedad.

Art. 17º. - Censo

Se entregará una vez al año a los representantes de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad, antigüedad en la Empresa, categoría y turno de trabajo de cada operario.

CAPITULO III **CONDICIONES ECONOMICAS**

Art. 18º. - Retribuciones

El salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado para el año 2008, incrementado en un 1,3%, más 30 € en la paga de beneficios

Art. 19º. - Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE,

registrara al 31 de Diciembre de **2.009** un incremento superior al **0 %** respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de **2.008**, 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 del 1 de Enero de **2.009**, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de **2.010**, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial, si procede, se **abonará tan pronto se constate el IPC definitivo citado.**

Art. 20º. - Sistema de Pago

El número de pagas para el personal será de quince al año, distribuidas de la siguiente manera:

- a) Once mensualidades en la cuantía señalada en la Tabla Salarial Anexa, incrementadas con la antigüedad.
- b) Paga de vacaciones en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año de trabajo.
- c) Paga de julio, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.
- d) Paga de Navidad, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.
- e) Paga de Beneficios, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.

Las mensualidades ordinarias se pagarán el último día hábil de cada mes, y las extraordinarias en las siguientes fechas:

La correspondiente a la paga de Julio, el día 15 de ese mes; la de Navidad, el día 15 de Diciembre y la de Beneficios el día 20 de Octubre. Si alguno de estos días fuese festivo, se pagará el anterior día hábil.

Devengos de Pagas Extraordinarias

- Paga de Julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: Se devengará del 1 de noviembre (anterior) al 31 de octubre.

Art. 21º. - Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos son:

- Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.
- Antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio tendrán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Contrata consistente en tres bienios de 5% y posteriores quinquenios de 7% sobre el Salario Base.
- Plus por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos: Estos pluses equivalen al 20% del salario base, y los percibirán conductores, peones de recogida y barrenderos en la cuantía total señalada en Tabla Salarial Anexa.
- Plus Convenio: Por este concepto se establece la cantidad que figura en la Tabla Salarial Anexa para las distintas categorías existentes.
- Plus de Recogida de Basuras: Se establece el mencionado plus de puesto de trabajo en la cuantía indicada en la Tabla Salarial Anexa, que se abonará por día efectivo trabajado en el servicio de recogida de basuras, en función de las especiales características de estos trabajos.
- Complemento de Reestructuración: Las nuevas condiciones establecidas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, implican la prestación de servicio todos los domingos. Ello conlleva modificar el sistema de descanso, afectando a las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basuras que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos. Ello llevaba aparejado el percibo de un anticipo por horas extraordinarias de lunes que compensaba los efectos de tal acumulación.

En contraprestación por las modificaciones que conlleva el nuevo servicio, se acuerda suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, que se denominara complemento de reestructuración y suprimir el anterior.

Si durante la prestación del servicio se produjera avería que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo, o se retrasase el inicio del servicio debido a la falta de vehículos, la Empresa no descontará el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por once meses (con excepción del mes de vacaciones), como consecuencia del sistema nuevo de rotación, la empresa abonará la cantidad establecida en la tabla salarial anexa y en compensación por la total terminación del servicio, comprometiéndose los trabajadores a finalizar el servicio, incluyendo el vertido en el caso del conductor, aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, en las condiciones que se venía haciendo habitualmente.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Realizar correctamente el servicio diario.
- Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.

- Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de 24 horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.
- Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o a terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento se abonará a las categorías que antes percibían el anticipo por horas extraordinarias de los lunes.

- Complemento de puesto de trabajo para los peones de limpieza que utilizan motocarro: Se acuerda establecer un plus de Complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza que utilicen un motocarro para la realización de su trabajo y desplazamientos. Este plus será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, abonable en 14 Pagas.

El trabajador que utilice el motocarro para su trabajo, está obligado a mantener el mismo en las debidas condiciones de limpieza de cabina y así mismo, está obligado a observar y cuidar por el perfecto funcionamiento del vehículo en particular a vigilar los niveles de aceite, agua, etc., informando a la empresa en la correspondiente hoja de ruta diaria en caso de existir alguna irregularidad. Así mismo no podrá ser trasladado del puesto de trabajo si no es a petición propia.

La asignación de los peones de limpieza que utilicen el motocarro para realizar el trabajo, será realizada por la Empresa entre el personal voluntario. En caso de no existir personal voluntario el Comité de Empresa se compromete a reunirse con la Empresa para solucionar este problema.

Si con motivo de la prestación del servicio durante la jornada laboral, y cumpliendo la función que le hubiese sido encomendada por la empresa, se produjera la retirada del permiso de conducir y siempre y cuando no mediara imprudencia o mala fe por parte del trabajador, la empresa le mantendrá el plus de motocarro que venía percibiendo al trabajador, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

- Plus mando: Se establece el plus mando para aquellos trabajadores con categoría de capataz, en atención a la mayor dedicación realizada por estos en orden a la obtención de un servicio de máxima calidad, cuyo importe es el establecido en la Tabla salarial anexa, abonándose por 12 mensualidades.
- Plus actividad: Se crea un complemento salarial por día efectivamente trabajado para aquellos trabajadores que utilicen sopladoras, desbrozadoras, así como hidrolimpiadora para el lavado de contenedores en el parque y recogida especial de pipicanes y su importe será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.
- Plus Conductor de barredora: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para los conductores que utilicen barredora cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.
- Plus por Servicio de Recogida de Muebles: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para aquellos peones que realicen la recogida de muebles en los días estipulados y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

- Plus por Servicio de Limpieza de Mercadillo: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para aquellos peones que realicen la limpieza del mercadillo en los días estipulados y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.
- El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa se le abonará y por una sola vez **352,11 €**.

Art. 22º. - Lugar de Pago

El lugar de pago será el centro de trabajo.

CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

Art. 23º. - Complementos por Incapacidad Temporal (I.T.)

Los complementos por I.T. quedarán con la siguiente redacción:

1. - Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal, derivada de accidente laboral o no laboral, se le abonará el 100% de su salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad.
2. - La Empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar el 100% de su salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad, incluyendo pagas, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional.

En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevándose informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio, mientras dure la enfermedad del trabajador, sobre la base de estimar la existencia o no de una enfermedad constitutiva por si misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma. **El Comité de Seguridad y Salud se reunirá previamente antes de cumplir dicho plazo, para determinar si se sigue o no abonando el mismo.**

3. - La Empresa abonará hasta el 100% del salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional.

Art. 24º. - Incapacidad permanente

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial, que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio que permanecerá invariable hasta que por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador percibirá la cantidad establecida en el artículo 30 para la jubilación anticipada a los 60 años.

Art. 25º. - Revisión Médica

La Empresa realizará un reconocimiento anual a todos los trabajadores durante las horas de trabajo, que constará de las pruebas mínimas exigidas (análisis, radiografías, etc.) cuyos resultados les serán entregados a los trabajadores. En el mes de octubre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario. Dicha vacunación se realizará en horas de trabajo.

Art. 26º. - Seguro

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional del que se derive la muerte de algún trabajador, o una invalidez permanente total, sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de **38.981 € (TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UN EUROS)**.

Este acuerdo tomará efecto a partir del 15º día posterior a la firma del Convenio.

Art. 27º. - Ayuda para Economato

La Empresa se compromete a abonar hasta **13,03 €** por trabajador y año para un economato laboral.

Art. 28º. - Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará al personal las siguientes prendas:

a) CONDUCTORES

- 1 Cazadora de invierno cada dos años
- 1 Pantalón de invierno cada año
- 1 Traje de verano cada año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas al año
- 2 Camisas de manga corta al año
- 1 Camisa de invierno al año
- 1 Chaqueta de invierno cada dos años
- 1 Jersey al año

Los conductores en el servicio de recogida del turno de noche sustituyen las dos primeras partidas y el jersey por 2 monos guateados al año.

b) PEONES DE RECOGIDA NOCHE

- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas de puntera reforzada al año
- 2 Camisas de invierno al año
- 1 Camisa de manga corta al año
- 1 Gorra de invierno y de verano al año
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Traje de agua cada año

- 1 Cazadora de invierno cada 2 años
- 2 Monos guateados al año
- 1 Traje de verano al año

c) PEONES DE RECOGIDA MAÑANA

El mismo articulado que los peones de limpieza

d) PEONES DE LIMPIEZA

- 1 Cazadora de invierno cada 2 años
- 1 Pantalón de invierno cada año
- 1 Traje de verano al año
- 2 Camisas de invierno al año
- 2 Camisas de manga corta al año
- 1 Par de zapatos al año
- 1 Par de botas de material al año
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Traje de agua cada año
- 1 Gorra de verano y 1 gorra de invierno al año
- 1 Jersey al año
- 1 Chaqueta de invierno cada 2 años

Las fechas de entrega serán del 1 al 15 de mayo para las prendas de verano y del 15 al 30 de octubre para las prendas de invierno.

Se entregará una toalla grande al año a todo el personal.

La Empresa dotará de gafas protectoras a aquellos trabajadores que su puesto de trabajo así lo requiera. Igualmente se entregarán a aquellos trabajadores que lo soliciten, fajas lumbares.

Se darán bufandas elásticas para el cuello a todo el personal.

A los capataces se les hará entrega de la ropa en la misma fecha que al resto de los trabajadores.

Se entregarán monos guateados en invierno a mecánicos y trabajadores de lavado de contenedores en el parque.

Se adecuará la ropa de trabajo a las mujeres embarazadas.

Se comprobará por parte de la Empresa y el Comité la calidad de las prendas de trabajo.

Art. 29º. - Jubilación

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 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.

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, y a título meramente orientativo, 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

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

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	Mínimo	Mínimo	Máximo
--------	--------	--------	--------

	Jubilación Parcial	Prestación Laboral	Jubilación Parcial	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.
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 dos circunstancias siguientes:

- 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 casos, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista y del relevado serán 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 el 42,5 % de las cantidades que en ayuda por jubilación se establece en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo.

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 31 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 el art. 23 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén en situación de alta en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.
11. La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los dos meses en los que esté trabajando será la pactada en Convenio para los trabajadores eventuales.
12. 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.
13. El artículo 33 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

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 hay sido aprobada.

Para ello, la Comisión Mixta paritaria del convenio deberá reunirse con carácter anual para analizar la correcta aplicación del acuerdo y sus posibles mejoras o modificaciones, siempre teniendo en cuenta la limitación expresada en el párrafo anterior.

Art. 30º. - Ayuda por rotura de gafas

Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo, y la citada rotura se produzca con motivo del trabajo para esta Empresa y dentro de la jornada laboral. La mencionada ayuda se establecerá en un máximo de **158,49.- €.** que serán abonadas al trabajador previas las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, y tras la presentación de la factura.

Art. 31º. - Ayudas por Jubilación

Se establecen los siguientes baremos para los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada:

<u>EDAD</u>	<u>EUROS</u>
60 años	18.881.-
61 años	16.115.-
62 años	13.414.-
63 años	10.679.-
64 años	6.724.-

Art. 32º. - Anticipos

Todo el personal tiene derecho a un anticipo el día 15 de cada mes, sin que en ningún caso pueda exceder de lo devengado hasta esa fecha de su mensualidad ordinario. Igual derecho tendrán los trabajadores en I.T.

Art. 33º. - Préstamos

El personal fijo o contratado con más de un año en la Empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de **1.532 €**.

Dicho préstamo se amortizará en un plazo máximo de un año. La Empresa pondrá a disposición de este fondo la cantidad máxima de **7.644 €**.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de los trabajadores y de la Empresa para la concesión de los mismos.

La finalidad de este fondo es ayudar a los trabajadores en supuestos gastos necesarios por contingencias imprevistas y extraordinarias, que serán valoradas por la Comisión creada al efecto, ante la cual se justificarán las solicitudes que se presenten.

CAPITULO V REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 34º. - Función del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá las competencias y funciones reconocidas por la legislación vigente y contemplada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35º. - Derechos, Garantías y obligaciones del Comité de Empresa

La Empresa reconoce al Comité de Empresa las garantías que para este órgano establece la legislación vigente, concretamente el Art. 63 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, contando entre sus obligaciones la de guardar sigilo profesional, tal como se contempla en el apartado 2 del Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus actividades, comunicarán

previamente a la Empresa la ausencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser trasladados de dependencia donde tienen asignada su taquilla.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios a la libre disposición del Comité de Empresa.

Los miembros del comité de Empresa dispondrán, para el desarrollo de las funciones de su cargo sindical, de 30 horas al mes, acumulables mensualmente, durante un año.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser trasladados de centro de trabajo si no es a petición propia.

Esta garantía será mantenida hasta dos años después de haber cesado en cargo sindical.

Art. 36º. - Regulación de la práctica sindical en la Empresa

Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, se admite la constitución de secciones sindicales de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores de la misma, afiliados a una central Sindical legalmente establecida, siempre que tales

Centrales Sindicales tengan en la Empresa una afiliación que alcance el 10% del total de la plantilla.

Las secciones sindicales podrán difundir en el centro de trabajo publicaciones y avisos de carácter sindical, así como reunirse fuera de las horas de trabajo en los locales de la Empresa, previa petición por escrito en este sentido a la Empresa.

Dado que el artículo 10 de la ley Orgánica de Libertad Sindical establece que las secciones sindicales estarán representadas por un Delegado Sindical cuando el Centro de Trabajo ocupe a más de 250 trabajadores y como quiera que el centro para el que es de aplicación el presente Convenio no alcanza dicha cifra de trabajadores, no procede el Delegado Sindical.

No obstante lo anterior, y como mejora a los mínimos establecidos legalmente, la Empresa reconoce la figura del Delegado Sindical, pero no tendrá las garantías que la ley establece para el Comité de Empresa puesto que por Ley no cabe su establecimiento.

Para el ejercicio de su labor, el Delegado Sindical dispondrá de un crédito de diez horas mensuales.

A petición de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontará del salario mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación, remitirá a la Empresa un escrito expresando el orden de descuento y la cuantía.

La Empresa efectuará las detracciones, haciendo entrega de las mismas a través de talón bancario en el centro de trabajo a la persona asignada por las Centrales Sindicales.

Art. 37º. - Asambleas de Trabajadores

Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral en los locales de

la Empresa. A dichas asambleas podrán asistir asesores sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Durante el período de negociación del Convenio se podrán consumir hasta cinco horas de asamblea dentro de las horas de trabajo, con una duración mínima de una hora para un máximo de tres asambleas.

DISPOSICION FINAL

1.- Se establece el servicio denominado “de apoyo a la recogida” que consistirá en que dos peones de limpieza viaria cubrirán las ausencias de los peones de recogida que se produzcan con ocasión de permisos y días de convenio del artículo 9. Dichos peones estarán siempre disponibles para cubrir las citadas ausencias, percibiendo a cambio de esta disponibilidad el salario y los pluses de los peones de recogida durante todo el año, excepto el plus nocturno.

Cuando no tengan que cubrir ausencias prestarán sus servicios en la limpieza viaria.

2.- El trabajador que se encuentre en situación de separación legal de su cónyuge o constituya pareja de hecho, y demuestre mediante Certificado de Convivencia y Libro de Familia si hubiere lugar, una posterior relación, tendrá derecho a las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en el artículo 14 y no siendo de aplicación a la 1ª, o anteriores relaciones, excepto en lo concerniente a hijos.

3.-Cualquier ampliación o modificación que se realice en el servicio habitual de cualquier trabajador será notificado a este por escrito, y así mismo al Comité de Empresa en un plazo no superior a quince días.

4.- Se creará una Comisión que estudie si los recorridos de limpieza viaria que en el presente año 2008 se efectúan, son o no largos en relación a los medios humanos y técnicos dispuestos por la empresa para realizar los mismos.

5.- 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.