

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESP, S.A. Y SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DE BRUNETE (MADRID) CONTRATADOS CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO.

ART. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa CESP, S.A. y la representación de los trabajadores.

ART. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Brunete y será de aplicación a la Empresa CESP, S.A. dedicada a la actividad de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Basuras en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en la Limpieza Pública Viaria y Recogida de Basuras contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Brunete (Madrid).

ART. 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRORROGA.

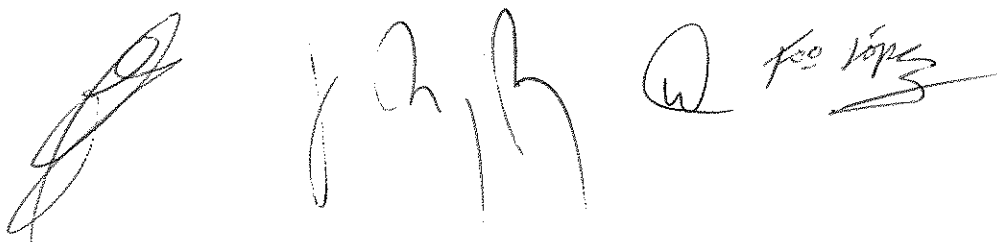
El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2009. Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre del 2013.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán con efecto retroactivo al día uno de enero del 2009.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro Convenio Colectivo.

ART. 4.- CONDICIONES.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.



ART.5.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones y demás condiciones pactadas 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.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en computo anual, superen las aquí pactadas.

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

ART. 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del acuerdo, 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 y ambas partes podrán acudir con asesores.

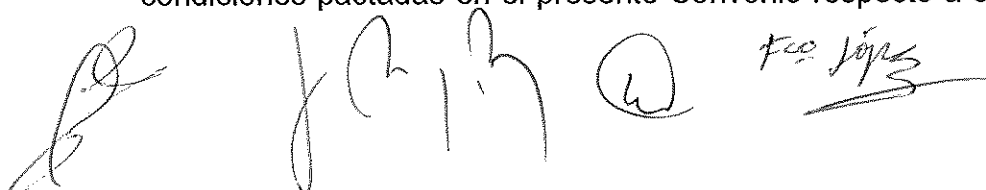
Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- 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 acuerdo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d.- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

ART. 7.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a series of initials that appear to be 'JCM', a circled 'W', and a signature that reads 'Fco. Jérez'.

futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y el Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

ART. 8.- ABSORCIÓN DE PERSONAL.

Se estará a lo que disponga el Convenio General del Sector.

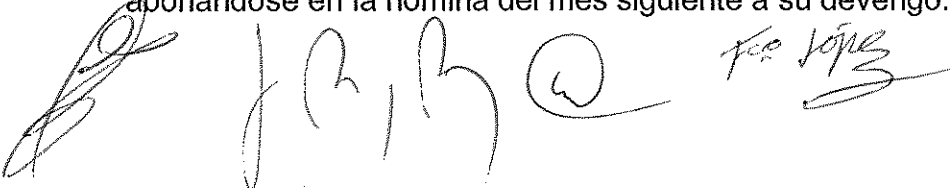
Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma que estuvieran fijos o por contrato pasarán a la nueva adjudicataria respetándoles todos sus derechos y obligaciones.

ART. 9.- RETRIBUCIONES.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio colectivo será para el año 2009 el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son las siguientes:

- Salario Base: Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría, abonándose por doce mensualidades.
- Plus Penoso y/o Peligroso: Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría, abonándose por doce mensualidades.
- Complemento personal.- Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas abonándose por doce mensualidades.
- Plus Nocturno: Todo el personal contratado específicamente para trabajar en turno de noche, no percibirá cantidad alguna en concepto de nocturnidad. El personal que actualmente presta servicios en la Empresa en el turno de día, caso de que por necesidades del servicio tuvieran que pasar al turno de noche, percibirán, por cada día efectivo de trabajo, un plus de nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base, y siempre que el trabajo en dicho turno se realice entre las 21 h. y las 6 h. (R.D. Legislativo 1/1995, art. 36 apt. 2).
- Plus de Transporte: (extrasalarial). En la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las categorías.
- Plus Absentismo: Al objeto de reducir el elevado porcentaje de absentismo del centro de trabajo, se establece el citado Plus de Absentismo. El importe de dicho plus será de 30 € cada trimestre para el año 2009. El devengo será trimestral, abonándose en la nómina del mes siguiente a su devengo.



Para calcular el importe definitivo del plus de absentismo, se procederá a detraer del mismo un 1% del importe máximo cada jornada de falta de asistencia, aun justificada, de los trabajadores. No se descontarán los supuestos de accidente laboral, vacaciones, maternidad, paternidad, excedencia, permisos retribuidos y horas sindicales.

- Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 10.

ART. 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la Tabla Anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las Pagas de Verano, Navidad y en la de Beneficios.

Las pagas Extraordinarias de Verano y Beneficios se abonarán mensualmente; la paga Extraordinaria de Navidad se percibirá en un solo pago, antes del día 20 de Diciembre. En caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las cantidades correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

El devengo de dichas pagas será el siguiente:

- Paga de Verano.- del 1 de enero al 30 de junio. (abono mes de Julio)
- Paga de Navidad.- del 1 de julio al 31 de diciembre. (abono mensual)
- Paga de Beneficios.- del 1 de enero al 31 de diciembre. (abono mensual)

ART. 11.-DÍA Y LUGAR DE PAGO

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

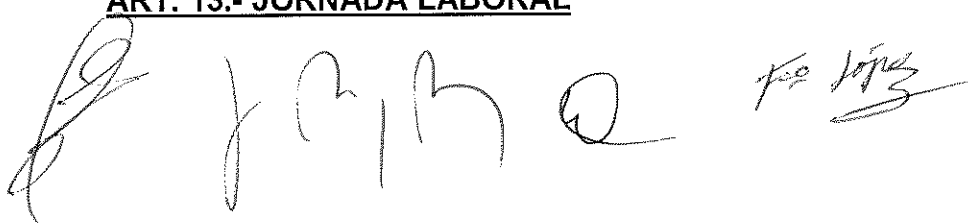
El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

ART. 12.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en quinquenios al 3 %, calculados sobre el salario base correspondiente.

A partir del año 2009 los quinquenios pasaran a ser del 5% sobre el salario base.

ART. 13.- JORNADA LABORAL

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several initials, including what appears to be 'J.M.H.' and 'Q'. On the right, there is another signature that includes the name 'Fco. López'.

La jornada laboral será de 38,5 horas semanales distribuidas en seis días a la semana, de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente, dentro de dicha jornada, se incluyen 30 minutos diarios de bocadillo, considerándose este como tiempo efectivo de trabajo.

El calendario laboral diario se realizará entre la empresa y el delegado de personal según los horarios del servicio.

ART. 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

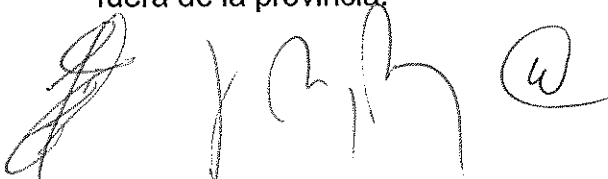
Dado el carácter de servicio público de la actividad principal al que se refiere el presente acuerdo, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización, y se abonarán según lo reflejado en la tabla salarial anexa, o serán compensadas por tiempo de descanso equivalente.

ART. 15.- LICENCIAS Y PERMISOS.

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta siete días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., asimismo en situaciones especiales éste plazo se podrá ampliar a quince días.

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

- a) 15 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por fallecimiento, intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más, si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia.
- c) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- d) 3 días naturales por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos y cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- e) 3 días naturales por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la provincia. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a seis días.
- f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- g) 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en el caso de que fuera de la provincia.



h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

i) Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

j) 2 días por accidente grave, 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 será de cuatro días.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo las urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Tendrán la misma consideración las parejas de hecho que estén inscritas como tal en el Registro Civil.

ART. 16.- VACACIONES.

El personal sujeto a este convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de 31 días de vacaciones retribuidos al año y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio al 1 de Octubre.

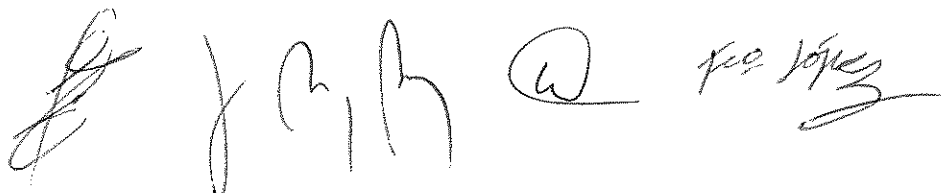
El trabajador voluntariamente podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones de forma fraccionada fuera del período antes mencionado (1 de julio a 1 de Octubre) siendo éstas de 31 días en computo total.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja, debida a I.T., tras el alta, se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute, siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos 6 de ellos y siempre que el alta se produzca dentro del año natural.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre el Delegado de Personal y los trabajadores, 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.

ART. 17.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.



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

ART. 18- EMBARAZO Y MATERNIDAD.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ART. 19.- INCAPACIDAD TRANSITORIA.

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

En el caso de hospitalización del trabajador por causa de enfermedad comun o profesional, la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

En el caso de baja por enfermedad comun, la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, a partir del decimoctavo día de producirse la baja medica y hasta un máximo de los primeros 60 días de baja.

ART. 20.- 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, siempre y cuando existan vacantes.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes, en el caso de que le sea declarada una invalidez permanente o parcial y la Empresa; a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría, no vendría obligada a la reubicación del trabajador.



ART. 21.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis. En Septiembre, se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, se efectuará en horas de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

En el caso de que el trabajador tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, se le abonará el importe del transporte de dicho desplazamiento, en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte.

ART. 22.- PLAZAS VACANTES.

Las vacantes que se produzcan por muerte, despido procedente o improcedente, baja voluntaria y jubilación, serán cubiertas con personal fijo antes de seis meses. En caso de incapacidad temporal las vacantes se cubrirán interinamente por el tiempo que duren estas.

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

ART. 23.- ASCENSOS .

Los puestos de Responsable de la Delegación hasta Capataz serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

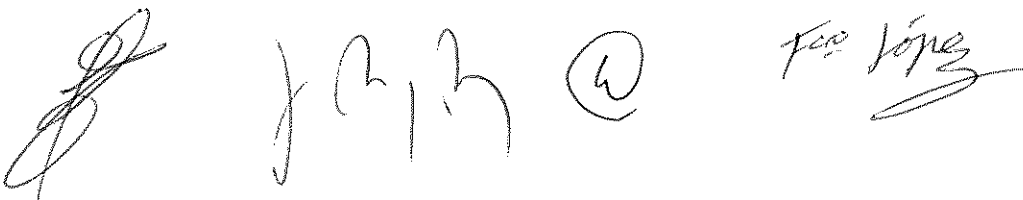
Las pruebas de ascensos serán realizadas por la Empresa, en presencia del Delegado de Personal.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa del personal operario, que no sean de inferior categoría, se cubrirán en el siguiente orden:

- 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 contratado por un tiempo determinado.

En caso de que un trabajador realice trabajos de superior categoría percibirá la diferencia salarial entre ambas cada día efectivo de trabajo realizando dichas funciones.

ART. 24.- SEGURO COLECTIVO.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'J.M.H.' followed by a circled 'W'. On the right, there is a signature that reads 'Fco. López'.

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 12.300-€, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

ART. 25.- CONDUCTORES.

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la categoría de peón, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria, constitutiva de delito ni a embriaguez o toxicomanía, percibiendo el salario de la categoría que ocupe mientras dure esa situación, retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción.

En el supuesto que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la Empresa le reservará su puesto de trabajo desde que se produzca la detención y mientras no exista sentencia condenatoria; siempre y cuando los hechos que hayan producido esta circunstancia no sean los mencionados en el párrafo anterior.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de las 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 las circunstancias descritas en el primer párrafo.

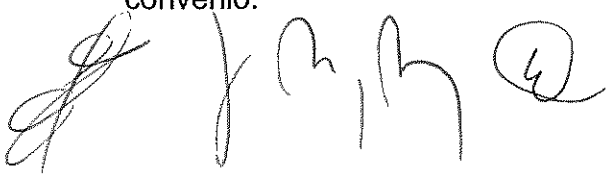
La Empresa velará por el cumplimiento de la normativa sobre circulación que exista en cada momento.

La suplencia de conductores durante el período vacacional será cubierta preferentemente con trabajadores de inferior categoría, pertenecientes a la plantilla de la Contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne.

Durante la suplencia, dichos trabajadores, percibirán el salario correspondiente a la categoría de conductor. En estos casos el personal a contratar para la sustitución vacacional ocupará el puesto de trabajador de inferior categoría.

ART. 26.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos personales en la cuantía de 3.480,96 €, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'J.M.H.' followed by a circled 'Q'.Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fco. López'.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se decidirá entre un Representante de la empresa y el Delegado de Personal, que estudiarán las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso, el importe del préstamo tendrá una cuantía máxima de 698,05 €.

La amortización de dicho anticipo se establece en 13 pagas (12 mensualidades y 1 paga extras).

Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio, las cantidades tanto del fondo como del préstamo, se verán incrementadas con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial en cada año.

ART. 27.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

Conductores

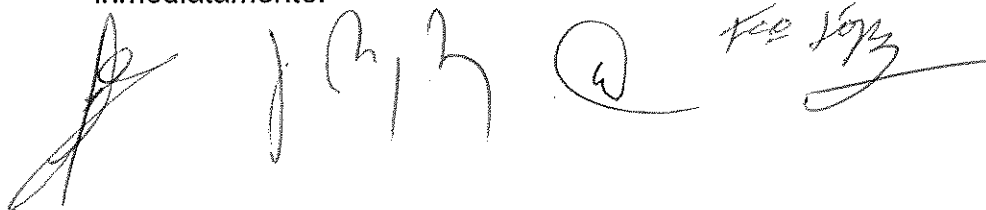
- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de pana cada año.
- Dos pantalones de tergal cada año.
- Cuatro camisas al año, (dos de verano y dos de invierno).
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una sahariana cada dos años.
- Dos gorras, una de invierno y otra de verano.

Peones

- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años.
- Un par de batas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.
- Cuatro camisas al año, (dos de verano y dos de invierno).
- Un jersey al año.
- Un anorak cada dos años.
- Dos gorras, una de invierno y otra de verano.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

En caso de rotura o deterioro como consecuencia de la actividad, se repondrá inmediatamente.



La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de octubre.

ART. 28.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.

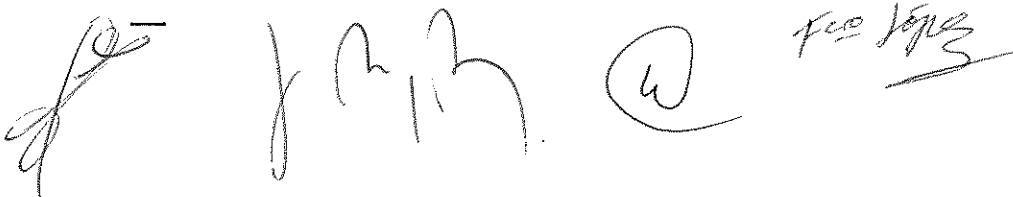
De conformidad con el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

ART. 29.- JUBILACIÓN PARCIAL.

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

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 siguientes	61 años	6 años	30 años

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'W' in the center, and a signature on the right that appears to read 'Fco. López'.

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.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna "Máximo Jubilación Parcial" de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna "Mínimo Prestación Laboral", y como máximo el 75 %. 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.

	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 siguientes	75 %	25 %	25 %	75 %

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

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

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcialmente y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista

podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

La empresa en la que preste servicio el trabajador 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 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

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

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

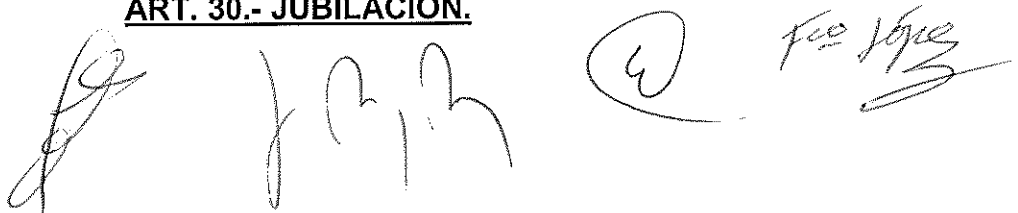
Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica,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

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

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

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

ART. 30.- JUBILACIÓN.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'J.M.M.'. To the right of these initials is a circled number '4'. Further to the right is another signature, which appears to be 'Fco. López'.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULA DE REVISION

Incremento salarial

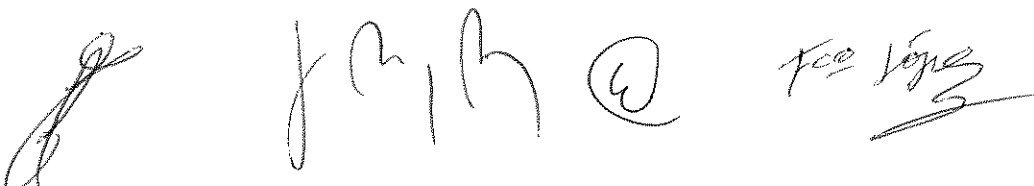
Para el año 2009 todos los conceptos salariales se incrementarán con el I.P.C real siempre y cuando éste sea positivo.

Para el año 2010 las paga de verano y navidad serán incrementadas en un 0,5% ,del salario bruto anual. Además, una vez sea conocido el IPC real para dicho año, y siempre y cuando éste sea positivo, se aplicará en la tabla salarial incrementándose todos los conceptos de la misma, salvo que expresamente se diga lo contrario en el articulado del presente texto.

Para el año 2011 la subida salarial será del 1% del salario bruto anual, repartido de la siguiente forma: el 0,5% se aplicará en todos los conceptos de la tabla salarial y el 0,5% restante será aplicado en el plus absentismo. Además, una vez sea conocido el IPC real para dicho año, y siempre y cuando éste sea positivo, se aplicará en la tabla salarial incrementándose todos los conceptos de la misma, salvo que expresamente se diga lo contrario en el articulado del presente texto.

Para el año 2012 la subida salarial será del 2% del salario bruto anual, repartido de la siguiente forma: el 1% se aplicará en todos los conceptos de la tabla salarial y el 1% restante será aplicado en el plus absentismo. Además, una vez sea conocido el IPC real para dicho año, y siempre y cuando éste sea positivo, se aplicará en la tabla salarial incrementándose todos los conceptos de la misma, salvo que expresamente se diga lo contrario en el articulado del presente texto.

Para el año 2013 la subida salarial será del 3 del salario bruto anual, repartido de la siguiente forma: el 1,5% se aplicará en todos los conceptos de la tabla salarial y el 1,5% restante será aplicado en el plus absentismo. Además, una vez sea conocido el IPC real para dicho año, y siempre y cuando éste sea positivo, se aplicará en la tabla salarial incrementándose todos los conceptos de la misma, salvo que expresamente se diga lo contrario en el articulado del presente texto.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. From left to right: a stylized signature, a set of initials 'J.M.H.' followed by a circled 'Q', and a signature that appears to read 'Fco. López'.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todo aquello que no se regule en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que dispuesto en el Convenio General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, the initials 'JMH' in the center, a circled 'U' to the right, and the text 'Fco Lopez' with a signature below it on the far right.