

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE RECOGIDA
DE RESIDUOS SOLIDOS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE
LAS ROZAS (MADRID)**

Artículo 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa URBASER, S.A. del centro de trabajo de Las Rozas de Madrid y el Comité de Empresa de los trabajadores.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el articulado siguiente.

Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de la empresa URBASER, S.A. con todo el personal adscrito con las categorías adscritos a los servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basura con el Ilmo. Ayuntamiento de Las Rozas (Madrid).

Artículo 3.- VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente Convencio quodará denunciado automáticamente el 31/12/2014.

Las retribuciones pactadas en este Convenio para los años 2010 y 2011 se abonarán con efecto retroactivo al 1 de enero de los mencionados años.

Artículo 4.- ABSORCION DE PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma cualquiera que sea su contrato y categoría entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la Legislación Laboral vigente.

En caso de que mediare algún tiempo entre la finalización de la concesión y

la nueva adjudicación, el personal, si pasara a depender del Ayuntamiento de Las Rozas, lo hará en idénticas circunstancias a las descritas.

Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas respetándose las condiciones más beneficiosas obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por 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.- COMISION MIXTA PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente convenio Colectivo se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a).- Interpretación del Convenio.
- b).- Vigilancia del Cumplimiento de lo pactado.
- c).- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de tres días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Artículo 8.- INSTITUTO LABORAL

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1, Párrafo 0 del citado reglamento y Art. 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores)

- 1) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid en su reglamento
- 2) La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Artículo 9- JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Independientemente de lo anterior, los días 24 y 31 de Diciembre se consideraran días libres para el personal que realice su trabajo en el turno de noche.

Los Sábados no festivos se abonarán como si de trabajo real se tratara.

Artículo 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Retribución de días festivos: El personal de la plantilla de diario (lunes a viernes) que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada la cantidad de 96,67 €, cuantía fija e invariable cualquiera que sea la categoría y antigüedad del trabajador, sin perjuicio de su retribución diaria.

Se fija el valor de la hora extraordinaria en 15,14 €.

Se fija el precio del mercadillo en 110,83 € independientemente de la categoría y antigüedad.

Estas cantidades se abonarán a partir de la firma del presente convenio.

3

Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 11.- VACACIONES

Las Vacaciones tendrán una duración de un mes natural y se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Para el personal que disfrute sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre que este disfrute sea instado o requerido por la empresa, estas serán de 35 días naturales.

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

En el período vacacional la Empresa tendrá la facultad de reestructurar los servicios, respetando la jornada laboral establecida, sin menoscabo de la calidad del Servicio.

En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de I.T. debido a Accidente Laboral, tras el alta, se le fijará un nuevo período de vacaciones, que nunca podrá sobrepasar el 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 12.- SANCIONES Y DESPIDOS



Todas las sanciones graves o muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

El resto de sanciones serán puestas, por escrito, en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de 24 horas, desde la comunicación de la sanción al trabajador, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.


Artículo 13.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as fijos con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a 5 años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, éste se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 1 año, sin que en ningún caso pueda superar el período máximo de cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el Comité de Empresa en el plazo de un mes.



Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de 2 meses de antelación, perderá el derecho a su puesto en la Contrata, procediendo la empresa a cubrir esta vacante. En caso contrario, será admitido/a inmediatamente en el mismo puesto y categoría.



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

Artículo 14.- CONDUCTORES

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente en otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante un periodo máximo de 1 año, siempre que la sanción impuesta no se deba a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria constitutiva de delito, salvo que esta sea como consecuencia de una orden directa de sus superiores.


Si transcurrido el año el trabajador continuara sin el carnet de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente a otro puesto de trabajo hasta que le sea devuelto su carnet de conducir.

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



Artículo 15.- 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, sin que el trabajador sea dado de baja en la Seguridad Social los 15 primeros días, no así los 15 restantes.




El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, como si de trabajo real se tratara, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 
- 20 días en caso de matrimonio.
 - 1 día hábil por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad, se concederán tres días.
 - 3 días por enfermedad grave o muerte de familiares hasta el 2º grado de
- 



consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad se concederán 5 días.


- 
- 1 día por muerte de tíos y sobrinos.
 - 3 días por nacimiento del hijo del trabajador, siempre que la madre conviva con éste al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediatamente anterior, y cuatro si sucede fuera de la Comunidad. Si concurriese enfermedad grave de la madre, se aumentará a seis días.
 - 3 días en caso de adopción de un hijo y cuatro si para ello hubiera que desplazarse fuera de la Comunidad.
 - 2 días por traslado del domicilio habitual
 - Por el tiempo indispensable para asistir como paciente al médico especialista.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

A los solos efectos de este artículo, las parejas de hecho, siempre que se justifique fehacientemente esa situación, tendrán la misma consideración que los matrimonios legalmente establecidos.

Artículo 16.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA




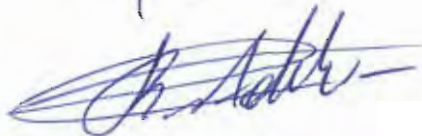
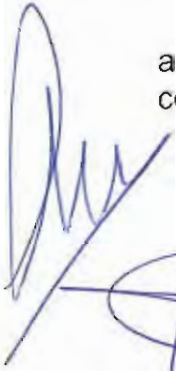
En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada por la empresa, de la que se derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización 32.398,63 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo los correspondan.



El incremento respecto del año anterior entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio.

Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año.

El incremento de la cantidad como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, si procede, entrará en vigor a los 15 días de la firma de las actas de revisión correspondientes.



Artículo 17.- ASCENSOS

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Administrativos. En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-exámen y antigüedad, entre el personal de la plantilla fija de diario.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 365 días en la empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los puestos de trabajo.

En el tribunal examinador, los trabajadores, estarán representados por un miembro del Comité de Empresa elegido por ellos mismos según la categoría profesional que se tenga que cubrir.

Artículo 18.- SALUD Y SEGURIDAD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y en el presente Convenio. Este Comité se reunirá de forma periódica una vez cada 3 meses, y en caso necesario, cuando sea preciso.

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

La empresa realizará una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, con cargo a la empresa en el centro médico que a tal efecto designará. Esta revisión se realizará durante el primer semestre de cada año. El resultado de este reconocimiento se entregará al interesado.

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

Asimismo se habilitará con carácter voluntario para todo el personal una vacuna contra el tétano, salvo renuncia expresa y por escrito del trabajador.


La empresa anunciará con 10 días de antelación, las fechas para la habilitación de las diferentes vacunas.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.



Artículo 19.- PLAZAS VACANTES PLANTILLA E INGRESOS

Todas las vacantes fijas de peón que se produzcan por fallecimiento y jubilación, serán cubiertas con personal voluntario procedente de la plantilla de tiempo parcial, mediante concurso-examen y antigüedad, según regula el artículo 17 de dicho convenio.



Artículo 20.- CATEGORIAS

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector en esta materia.

Artículo 21.- FORMACION Y PROMOCION EN EL TRABAJO

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así este instaurado en la empresa, debiendo justificar su asistencia al curso.

La empresa se compromete a impartir los cursos de formación o reciclaje que considere necesarios, dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS




Para el año 2010:

El salario bruto del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla salarial del anexo final, a la que se llega aplicando sobre la tabla definitiva del año 2009 un incremento del 2,6 %.


Para el año 2011:

La tabla salarial definitiva del año 2011, será la que resulte de incrementar, las tablas definitivas de 2009, en el I.P.C. real a 31-12-2011, siempre que sea positivo. Esto implica que el 2,6% de incremento para el año 2010 se percibirá únicamente dicho año, no consolidándose en las tablas salariales de los años sucesivos.



Para el año 2012:

La tabla salarial definitiva del año 2012, será la que resulte de incrementar las tablas definitivas de 2011, en el I.P.C. real a 31-12-2012, siempre que sea positivo, más un 1,1%.



Para el año 2013:

La tabla salarial definitiva del año 2013, será la que resulte de incrementar las tablas definitivas de 2012, en el I.P.C. real a 31-12-2013, siempre que sea positivo, más un 1,3%.

Para el año 2014:

La tabla salarial definitiva del año 2014, será la que resulte de incrementar las tablas definitivas de 2013, en el I.P.C. real a 31-12-2014, siempre que sea positivo, más un 1,6%.

Revisión salarial

Durante los tres primeros meses de los años 2012, 2013, 2014 y 2015 se establecerá la tabla salarial definitiva del año inmediatamente anterior, aplicando los incrementos pactados.

No obstante, durante los tres primeros meses de los años 2012, 2013 y 2014, se establecerán las tablas provisionales de dichos años, incrementando los diferenciales de cada año (1,1%, 1,3% y 1,6%, respectivamente).

Los incrementos salariales pactados para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, se distribuirán íntegramente en los pluses extrasalariales de *transporte* y de *conservación y mantenimiento de vestuario*, de forma que en las tablas salariales provisionales del año 2011 las cuantías de ambos pluses ya serán idénticas, rebajándose la actual cuantía del plus de transporte hasta igualarla con la del plus de *conservación y mantenimiento de vestuario*. El año en que la cuantía de cada plus alcance el 20% del IPREM, el exceso sobre dicho porcentaje se distribuirá proporcionalmente en el resto de conceptos salariales.

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


La empresa abonará tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) **Cuantía:** Será la fijada en el anexo I del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponde a 30 días sobre el salario base de las pagas de Verano, Navidad, y de 15 días en la paga de San Martín de Porres.

En el año 2014, la paga extraordinaria de San Martín de Porres se incrementará en las siguientes cantidades brutas para cada categoría:



Capataz noche	263,37
Conductor Limpieza	209,36
Conductor Rec. Día	232,44
Conductor Rec. Noche	251,10
Peón Limpieza	186,15
Peón Rec. Día	209,80
Peón Rec. Noche	226,16
Oficial 2ª Mecánico	214,11
Oficial 1ª Mecánico	228,02










- b) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y festividad de San Martín de Porres.
- c) **Fecha de abono:** Verano, 15 de julio o día hábil anterior, excepto los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el mes de julio, que la percibirán con la nómina anterior; Navidad, el día 15 de diciembre y San Martín de Porres, el 15 de octubre o día anterior.
- d) **Período de devengo:** Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
- ◆ **Verano:** Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
 - ◆ **Navidad:** Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
 - ◆ **San Martín de Porres:** Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Artículo 24.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

El día 15 del mes de marzo el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del anexo final, a la que se sumará el complemento de antigüedad correspondiente a 15 días.

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



Artículo 25.- PLUSES

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- ◆ Plus de asistencia
- ◆ Tóxico, Penoso y Peligroso
- ◆ de especialidad
- ◆ de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.
- ◆ De conservación y mantenimiento de ropa: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo.
- ◆ de nocturnidad
- ◆ de actividad: se abonará al trabajador por la acumulación de residuos en los días posteriores al día festivo no trabajado.
- ◆ Plus de césped

Artículo 26.- ANTIGUEDAD

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Artículo 27.- DIA DE PAGO

El día de pago será el último día de cada mes. Si éste fuera festivo o sábado se pagaría el día anterior. Los trabajadores dispondrán de una hora para el cobro de la nómina mensual.

Artículo 28.- LUGAR DE PAGO

El lugar de pago, será el Centro de Trabajo.

Artículo 29.- ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten de una cuantía máxima de 350,20 €.

Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía de 8.786,27 €, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se decidirá entre un Representante de la empresa y otro de los Trabajadores, que estudiarán las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso, el importe del anticipo tendrá una cuantía máxima de 1.017,37 €.

La amortización de dicho anticipo se establece en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 31.- HOSPITALIZACION, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100% de su salario real.

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá el 100% del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

En caso de baja por ILT de un trabajador, la Empresa abonará el 100% de su salario real desde el primer día de la baja por enfermedad.

Artículo 32.- PRENDAS DE TRABAJO

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

Conductores:

- ◆ 2 Pantalones de pana al año.
- ◆ 2 Pantalones de tergal al año.
- ◆ 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.
- ◆ 1 Anorak cada año.
- ◆ 2 Jerseys de cuello alto gordo.
- ◆ 1 Par de botas de invierno.
- ◆ 1 Par de zapatos de verano.
- ◆ 1 Cazadora de verano.

Peones:

- ◆ 2 Pantalones de pana al año.
- ◆ 2 Pantalones de tergal al año.
- ◆ 1 Traje de agua cada año.
- ◆ 1 Par de botas de material.
- ◆ 1 Par de botas de agua.
- ◆ 2 Jerseys de cuello alto.
- ◆ 1 Par de zapatos de verano.
- ◆ 1 Cazadora de verano.
- ◆ 1 Anorak cada año.
- ◆ 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.

La posible variación de las prendas de trabajo estará supeditada al acuerdo de la empresa y representantes de los trabajadores.



Siempre que haya una reposición de cualquiera de las prendas el trabajador entregará la deteriorada.


Sus prendas serán repuestas en el supuesto de que se deterioren antes de finalizar la temporada.

La ropa de verano se entregará entre el 15 y 31 de mayo y la ropa de invierno entre el 15 y 30 de septiembre, de cada temporada.

Artículo 33.- JUBILACION

Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- 
- 
- A los 60 años: 270,73 €
 - A los 61 años: 232,05 €
 - A los 62 años: 216,57 €
 - A los 63 años: 193,39 €
 - A los 64 años: 154,70 €



Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año.


Artículo 34.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS

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 jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición. Este artículo quedará sin efecto si se derogase el mencionado Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.


Artículo 35.- JUBILACION PARCIAL ANTICIPADA




Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.



El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos legalmente.



Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.



El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

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

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:


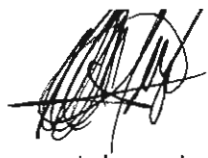
1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

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


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

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 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/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

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

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

Asimismo, si este artículo fuese modificado por una Ley posterior a la vigente a la fecha de firma del presente Convenio, la aplicación de este artículo quedará en suspenso hasta que no se acuerde por las partes una nueva redacción sobre esta materia. Durante el tiempo de suspensión, las partes se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 36.- GARANTIAS SINDICALES



Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la Empresa y en casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa petición del Delegado de Personal, podrá autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, siempre que se solicite con 48 horas de antelación.



Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las Centrales Sindicales se permitirá el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la Empresa, previa notificación a la misma.

Delegados Sindicales y Comité de Empresa:




Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la ley.

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 globalizará 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 del Convenio y otras materias, irán a cargo de la Empresa.



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

Se estará supeditado a las posibles modificaciones legales que se pudieran establecer en un futuro.

Artículo 37.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores a 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, por el período de un año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA




Los trabajadores que se viesen o se hayan visto afectados por las modificaciones de las condiciones de trabajo a consecuencia de la implantación de la recogida laterai, se les respetará la categoría profesional así como el salario que viniera percibiendo.


DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa fomentará la contratación de mujeres de forma que, a ser posible, se garantice su presencia en la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA



En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.





DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

De conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, ambas partes expresan la necesidad de hacer efectivo y real el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

La eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al:

- a) Acceso al empleo
- b) Acceso a la formación
- c) Acceso a la formación profesional



DISPOSICIÓN FINAL



Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.