

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES/AS DE UTE -URBASER DE  
PARACUELLOS DE JARAMA 2005- 2012**

**CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES**

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

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa U.T.E - Urbaser, Paracuellos de Jarama, así como por el representante legal de los trabajadores de Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente. Obligando por tanto a todos/as los/as trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

**ARTICULO 2 - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Paracuellos de Jarama, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la UTE - URBASER de Paracuellos de Jarama, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos/as y otros/as.

**ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACION 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 2005, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el día 31 de Diciembre de 2012.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

**ARTICULO 4.- ABSORCION DE PERSONAL**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín oficial del correspondiente Pliego de Condiciones.

## **ARTICULO 5.- CONDICIONES**

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

## **ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su 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 Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

## **ARTICULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS**

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

## **ARTICULO 8.- COMISION MIXTA PARITARIA**

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

Estará integrada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo cuando sea susceptible de que afecte a la totalidad de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, serán sometidas con carácter preceptivo

a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por acuerdo, empresarial y social, respectivamente en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

### **ARTICULO 9.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios 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 del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## **CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ARTICULO 10.- JORNADA DE TRABAJO**

a) Jornada del personal a jornada completa:

#### **Días de licencia retribuida:**

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 40 horas semanales repartidas de lunes a sábado. A razón de 6 horas y 40 minutos diarios. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

2005: y en los sucesivos años, se disfrutaran de 2 días laborables de licencia retribuida en el periodo de Navidad, que preferentemente irán unidos a un festivo navideño, que se disfrutarán de modo que en ningún caso estén sin prestar servicio más de un 25% de la plantilla, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio.

2006: 2 días en Navidad.

2007: 2 días en Navidad.

2008: 2 días en Navidad. 1 sábado libre de licencia retribuida. Este día se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio.

2009: 2 días en Navidad. 2 Sábados libres de licencia retribuida. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio.

2010: 2 días en Navidad. 3 Sábados libres de licencia retribuida. . Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio.

2011: 2 días en Navidad. 3 Sábados libres de licencia retribuida. . Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio.

2012: 2 días en Navidad. 3 Sábados libres de licencia retribuida. . Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio. Al término de este Convenio, se concederá todos los sábados libres, de licencia retribuida. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 25 de este convenio. La jornada será de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias. En caso de que a la empresa no se le prorrogue los dos años, (2.011 y 2.012) el convenio se adelantará al 31/12/10, en las mismas condiciones finales del año 2.012.

En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en Domingo, se trasladará como cualquier otra fiesta nacional.

#### **ARTICULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solamente se realizará horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán considerados como horas extraordinarias estructurales, dadas las características

del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

### **ARTICULO 12.- VACACIONES**

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 30 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos rotativos: del 1 al 30 de Julio, del 1 al 30 de Agosto y del 1 de Septiembre al 30 de septiembre.

El reparto de los turnos de vacaciones se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso.

### **ARTICULO 13. - SANCIONES Y DESPIDOS**

Todas las sanciones serán puestas en conocimiento del Delegado de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

### **ARTICULO 14.- EXCEDENCIA**

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

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

### **ARTICULO 15.- CONDUCTORES**

En posesión como mínimo del carnet de conducir clase “C”, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

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

Los conductores/as tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir (máx. 3 horas) sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

### **ARTICULO 16.- NUEVAS TECNOLOGIAS**

Cuando en una Contrata se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores/as modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la

legislación laboral vigente (información previa a los Representantes Legales de los Trabajadores, etc.).

## **ARTICULO 17.- LICENCIAS Y PERMISOS**

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 30 días no retribuidos al año a todos los trabajadores/as que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

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

- a).-** 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b).-** 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c).-** 2 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave 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.
- d).-** 1 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 2 si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- e).-** 2 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Tres días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- f).-** 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- g).-** 1 días por traslado de domicilio habitual.
- h).-** 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- i).-** 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- j).-** Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.

k).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

l).- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Se considera la realización de un desplazamiento, cuando el hecho ocurra a más de 125 kilómetros de Paracuellos de Jarama.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho debidamente acreditadas.

#### **ARTICULO 18.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR POR CAPACIDAD DISMINUIDA**

Al/la trabajador/a que le sea declarado una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la Contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Los conductores/as que no obtengan la renovación del carnet de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos/as en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez, siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

En los casos de incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, el/la trabajador/a percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los 65 años en ese momento.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la Contrata, salvo traslados o subrogaciones.

### **ARTICULO 19.- ASCENSOS**

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Subencargado General.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación, de conductor/a se proveerán en cada contrata por este mismo sistema.

Podrán acceder a tales puestos los/as trabajadores/as de inferiores categorías que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, estará representado por un vocal, el cual debe ser representante legal de los trabajadores.

### **ARTICULO 20.- PLAZAS VACANTES POR EXCEDENCIAS**

Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

### **ARTICULO 21.- PRENDAS DE TRABAJO**

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

### **ROPA DE VERANO QUE ENTREGARÁ CADA DOS AÑOS:**

- 2 Pares de pantalones.
- 2 Camisas de manga corta.
- 1 Cazadora de verano.
- 1 Gorra.

### **ROPA DE INVIERNO QUE SE ENTREGARÁ CADA DOS AÑOS:**

- 2 Pares de pantalones forrados.
- 2 Camisas de manga larga.
- 1 Forro polar.
- 1 Cazadora de invierno.
- 1 Anorak.
- 1 Gorra de invierno forrada.
- 1 Traje de agua (anual)

### **CALZADO ANUAL:**

- 1 Par de zapatos.
- 1 Par de botas de invierno con forro interior.
- 1 Par de botas de agua para peones.

En caso de que se deteriore o rompa algunas de estas prendas anuales, estas serán sustituidas inmediatamente por otras nuevas, entregando las rotas o deterioradas.

Se darán botas de seguridad para el personal que lo solicite.

A todos/as los/as trabajadores/as se les entregará los guantes de trabajo necesarios, los cuales serán sustituidos por los viejos, que se entregarán para recibir los nuevos.

## **CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS**

### **ARTICULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

2005: IPC más 1%.

2006: IPC más 0'7%.

2007: IPC más 0'7%.

2008: IPC más 0'7%.

2009: IPC más 0'7%.

2010: IPC más 0'5%.

2011: IPC más 0'5%.

2012: IPC más 0'6%.

Al término de este Convenio, la tabla salarial será la misma que el de las tablas salariales de LPV de Madrid Capital.

En caso de que a la empresa no se le prorrogue los dos años, (2.011 y 2.012) la subida salarial se adelantará al 31/12/10, en las mismas condiciones finales del año 2.012, equiparándose a las tablas salariales de Madrid Capital.

Se establecerá una cláusula de revisión salarial teniendo en cuenta las desviaciones que puedan producirse entre el IPC previsto y el IPC real de cada uno de los años.

### **ARTICULO 23.- ANTIGÜEDAD**

#### **Complemento de antigüedad:**

Los/as trabajadores/as fijos/as comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tréanos del tres por ciento sobre el salario base.

Devengo de Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2.013, la antigüedad se cobrará en las mismas condiciones que el Convenio Colectivo de Limpieza Viaria de Madrid Capital.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la contrata. En caso de que a la empresa no se le prorrogue los dos años, (2.011 y 2.012) el complemento y forma de devengo de antigüedad se adelantará al 31/12/2010, en las mismas condiciones del Convenio colectivo de limpieza viaria de Madrid.

## **ARTICULO 24.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

**Cuantía:** La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.

**Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de verano se hará efectiva a mediados del mes de Julio. La de Navidad se hará efectiva a mediados del mes de Diciembre.

**Periodo de devengo:** La de Verano y Navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del/la trabajador/a durante el periodo devengado, se abonarán en proporción a los días trabajados.

**Paga de Verano:** Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

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

El último día hábil del mes de Febrero, el personal afectado por este Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios en los siguientes años:

Paga de Beneficios:

2005: 1/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2006: 2/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2007: 3/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2008: 4/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2009: 5/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2010: 6/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2011: 7/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

2012: 8/8 parte de la cuantía de Madrid capital.

En caso de que a la empresa no se le prorrogue los dos años, (2.011 y 2.012) la cuantía de la paga de beneficios se adelantará al 31/12/10, en las mismas condiciones finales del año 2.012.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día trabajado (del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

#### **ARTICULO 25.- PLUSES**

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a).- De transporte.
- b).- De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c).- Incentivos.

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

#### **ARTICULO 26.- APLICACION DE PLUSES**

Los pluses indicados en el artículo 25 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán mensualmente, salvo en los casos señalados en los artículos 32, 33 y 34.

#### **ARTICULO 27.- DIA Y LUGAR DE PAGO**

El abono de haberes se hará efectivo el último día 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.

### **ARTICULO 28.- ANTICIPOS QUINCENALES**

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 300,00 euros.

## **CAPITULO - IV.- MEJORAS SOCIALES**

### **ARTICULO 29.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el/la trabajador/a o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 19.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Desde la firma del presente Acuerdo Colectivo, se dará un plazo de 2 meses para la entrada en vigor de este artículo, para proceder a la elaboración y firma de dicho seguro colectivo.

Las empresas suscribirán un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes ó accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

### **ARTICULO 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de: 600,00 Euros

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa y el Delegado de Personal, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los/as trabajadores/as solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 14 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables las siguientes cantidades:

1.500'00 €uros.

### **ARTICULO 31.- PRESTACIONES SOCIALES**

En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 50,00 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 150,00 euros anuales.

### **ARTICULO 32.- ACCIDENTES DE TRABAJO**

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

### **ARTICULO 33.- ENFERMEDAD**

Incapacidad Laboral Transitoria: En caso de que a un trabajador, la Seguridad Social, le diera de baja. El trabajador podrá asistir al centro de atención al trabajador para certificarle la baja, y en este caso cobraría el 100% del salario, como si fuese de un día laboral normal.

### **ARTICULO 34.- HOSPITALIZACION**

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta hospitalaria, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 25 del Convenio.

### **ARTICULO 35.- JUBILACION**

#### **35. 1.- Jubilación a los 64 años:**

De conformidad con el R. D. 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado R.D., a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

### **35. 2.- Jubilación parcial anticipada**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 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 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% 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 anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2004- 2013, 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 una nueva redacción que se adopte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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 trabajo de contrato 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.

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 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/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 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 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.

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.

## **CAPITULO V – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTICULO 36.- PRINCIPIOS GENERALES**

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las

personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

### **ARTICULO 37.- EMBARAZO**

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

### **ARTICULO 38.- REVISION MEDICA**

Se realizará un reconocimiento médico por parte de un servicio médico, que será de carácter voluntario para el trabajador/a y constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría
- Control visual.
- Espirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico, se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica, será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del/la trabajador/a a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

## **CAPITULO VI – GARANTIAS SINDICALES**

### **ARTICULO 39.- GARANTIAS SINDICALES**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la

dirección de la empresa, previa petición del Delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

### **Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:**

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, al nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias, irán a cargo de las empresas.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas Empresas.

### **ARTICULO 40.- CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a 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, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.