

INDICE:

CAPITULO I : CONDICIONES GENERALES	3
ART. 1°.- Ámbito de aplicación territorial y personal	3
ART. 2°.- Vigencia, duración y denuncia	3
ART. 3°.- Garantía, absorción y compensación	3
ART. 4°.- Absorción del personal	3
ART. 5°.- Condiciones	4
ART. 6°.- Comisión mixta paritaria	4
ART. 7°.- Resolución de Conflictos	4
CAPITULO II: CONDICIONES DE TRABAJO	4
ART. 8°.- Jornada Laboral	4
ART. 9°.- Horario	5
ART. 10°.- Vacaciones	5
ART. 11° Horas Extraordinarias	6
ART. 12°.- Licencias y Permisos	7
CAPITULO III: INGRESO, CESE, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN	8
ART. 13°.- Ingresos	8
ART. 14°.- Ceses	8
ART. 15°.- Movilidad Geográfica	8
ART. 16°.- Ascensos	8
ART. 17°.- Plazas vacantes	9
CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS	9
ART. 18°.- Trabajos de categoría superior	9
ART. 19°.- Salario Base	9
ART. 20°.- Pagas extraordinarias	9
ART. 21°.- Complementos salariales	10
ART. 22°.- Plus de productividad, plus vehículo ligero, plus barredora	10
ART. 23°.- Plus o Complemento de Compensación	10
ART. 24°.- Complementos extrasalariales	10
ART. 25°.- Complemento Personal de Antigüedad	10
ART. 26°.- Cobro	10
CAPITULO V: MEJORAS SOCIALES.....	11
ART. 27°.- Excedencias	11
ART. 28°.- Cambio de turno	11
ART. 29°.- Accidentes de Trabajo	11

ART. 30°.- Jubilación a los 64 años y Jubilación anticipada Parcial.....	11
ART. 31° Complemento de jubilación	14
ART. 32°.- Fondo Social.....	14
ART. 33°.- Seguro Colectivo.....	14
ART. 34°.- Conductores	14
CAPITULO VI: IGUALDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	15
ART. 35°.- Planes de Igualdad.	15
ART. 36°.- Incapacidad Temporal.....	15
ART. 37°.- Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
ART. 38°.- Prevención de Riesgos Laborales.....	15
ART. 39°.- Medidas de Prevención	15
ART. 40°.- Reconocimientos Médicos y otras medidas.....	16
ART. 41°.- Prendas de trabajo	16
ART. 42°.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.....	17
ART. 43°.- Servicio de Prevención.....	18
CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES	18
ART. 44°.- Comité de Empresa	18
ART. 45°.- Cuotas sindicales	19
ART. 46°.- Sanciones y despidos	19
ART. 47°.- Información al Comité.....	19
DISPOSICION DEROGATORIA	19
ART. 48°.- Derogaciones y Modificaciones	19
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA .- Incrementos salariales	19
SUBIDAS SALARIALES AÑOS 2009, 2010 y 2011.....	19
FORMA Y ORDEN DE REPARTO DE LOS INCREMENTOS O REVISIONES:.....	20
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Trabajadores a tiempo parcial	20
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- MODIFICACIÓN DE DESCANSOS Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN	20
DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Jubilación Parcial.....	20

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.
(Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de
POZUELO DE ALARCÓN)

CAPITULO I : CONDICIONES GENERALES

ART. 1º.- Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., en el Centro de Trabajo de Pozuelo de Alarcón (Madrid), Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria.

ART. 2º.- Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en las Tablas Salariales anexas al uno de enero de 2009. A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio será de tres años a partir del día 1 de enero de 2009 quedando automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2011, estando en disposición las partes de negociar un nuevo convenio, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

ART. 3º.- Garantía, absorción y compensación

Ambas partes establecen expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no son inferiores en su cómputo anual a las que se venían disfrutando, considerando aquéllas como mínimas.

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

Los aumentos de retribuciones o mejoras de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio resulten superior a ésta.

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

ART. 4º.- Absorción del personal

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

ART. 5º.- Condiciones

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

ART. 6º.- Comisión mixta paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por tres representantes de la Empresa y tres miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancias de parte celebrándose dicha reunión dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria.

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

ART. 7º.- 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 contrato, respecto de otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos o acudiendo a la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

La solución de los conflictos que afectan 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 el 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

ART. 8º.- Jornada Laboral

La jornada laboral ordinaria para el personal de R.B.U. será de 35 horas semanales de (promedio de) trabajo efectivo, estableciéndose los días de trabajo y descanso semanales según el cuadrante confeccionado al efecto.

Diariamente se dispondrá de 30 minutos de descanso, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La jornada laboral ordinaria para el personal de L.V. será de 35 horas semanales de trabajo efectivo con un descanso intermedio de 30 minutos como tiempo efectivo de trabajo, repartidos de lunes a viernes.

Los mecánicos y el personal administrativo librarán un sábado de cada dos, estableciéndose un cuadrante rotativo a tal efecto. Por lo que la jornada semanal para todos los trabajadores será de 35 horas y se distribuirá proporcionalmente por día efectivamente trabajado, por lo que en cómputo anual no superará dicha jornada.

Se disfrutarán de 6 días laborables de permiso retribuido al año.

Estos días no podrán unirse al período de vacaciones y se solicitarán a la Empresa con al menos siete días de antelación a la fecha del su disfrute no pudiendo coincidir en el mismo día más del 20 % de los trabajadores por turno y categoría en esta situación. El sorteo de los días se realizará estando presente por lo menos dos miembros del comité.

Se dispondrá de 10 minutos de aseo dentro de la jornada a la finalización de esta.

ART. 9º.- Horario

El horario de trabajo será el indicado en el correspondiente calendario laboral, que será expuesto en el Centro de Trabajo y se le entregará una copia sellada y firmada al Comité de Empresa.

Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio. El inicio de la jornada para el personal del turno de mañana serán las 7.00 horas.

La posible modificación de horario será tratada con el Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 10º.- Vacaciones

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. La fecha de inicio de vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal ni con un día festivo.

El cuadro de vacaciones reglamentarias será publicado por la Empresa oída la representación de los trabajadores con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Siempre que exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia a disfrutarlas en períodos de vacaciones escolares.

Por la asignación de la época de vacaciones no existirán preferencias en razón de antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotativos dentro de cada categoría.

La retribución a percibir durante las vacaciones será la cantidad bruta que, por todos los conceptos, se indican en la Tabla Anexa para cada categoría, más 30 días de antigüedad.

Cuando un trabajador en situación de baja en incapacidad temporal, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado este, dará derecho al trabajador a disfrutar de sus de vacaciones hasta final de año.

ART. 11° Horas Extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las cuales se consideran las siguientes:

a) Las motivadas por ausencias imprevistas.

b) Horas extraordinarias de los lunes o días posteriores a festivo no trabajado.

Los trabajadores, reconociendo la inevitable necesidad de recoger totalmente los residuos acumulados el lunes, y los días posteriores el servicio el día anterior, terminarán el servicio de dichos días incluido el vertido en el caso del conductor, aun prolongando la jornada ordinaria si fuera preciso.

Para el personal adscrito a RBU, por cada día efectivamente trabajado posterior a domingo o fiesta no trabajada y en compensación por la total terminación del servicio, la Empresa abonará la cantidad señalada en la Tabla anexa.

Dichas cantidades compensarán en cada caso y en cómputo anual la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en estos días, absorbiendo los devengos por horas extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual.

Cuando la libranza por descanso coincida con el lunes y solamente en este supuesto, el trabajador percibirá el complemento del Plus Lunes o martes, como se viene abonando en la actualidad, como si de trabajo efectivo se tratara.

c) Compensación de Vertido:

Dadas las peculiaridades del servicio y la posible existencia de imprevisibles circunstancias que en algún caso dificulten la terminación del trabajo del conductor dentro de su jornada ordinaria no se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen.

Por cada día efectivamente trabajado, en compensación por la total terminación de su servicio, aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, el conductor percibirá la cantidad indicada en la Tabla anexa, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por horas extraordinarias pudiera producirse a lo largo del año.

Las horas extraordinarias mencionadas anteriormente se pactan y definen como de carácter estructural y de fuerza mayor, a los efectos previstos en la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

A los efectos de los Artículos 3° y 4° de la Orden 1 de marzo de 1983, ambas partes reconocen y aceptan como válida y suficiente la firma del trabajador miembro de la Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la autoridad laboral.

d) Trabajo en día festivo o domingo:

Personal de limpieza: el servicio en día festivos se realizará con personal voluntario y con el personal contratado a dicho efecto.

El servicio restringido de domingos se realizará entre los trabajadores voluntarios de forma rotativa, siempre que existan más trabajadores dispuestos a realizarlo que puestos a cubrir.

Personal de recogida: Dadas las especiales características del servicio, se trabajarán todos los festivos.

A los efectos de este artículo se considerarán festivos tanto las fiestas de ámbito nacional publicadas en el B.O.E., como las de ámbito local publicadas en el B.O.C.A.M y asimismo San Marín de Porres.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, el personal que trabaje la fiesta cobrará el festivo, así como la retribución del domingo, el personal de recogida que no trabaje, disfrutará un día de descanso compensatorio.

Los festivos se abonarán por día efectivamente trabajado en la cuantía indicada en la Tabla Anexa por todos los conceptos, y por el concepto señalado en el Artículo 47 del R.D. 2001 de 28 de julio de 1983.

Cuando la libranza por descanso coincida con el día festivo, el trabajador percibirá el Plus Festivo, como si de trabajo efectivo se tratara. Quedan fuera de este tratamiento aquellos festivos que coincidan en vacaciones, bajas por Incapacidad Temporal y los días 25 de diciembre y 1 de enero.

e) Las horas extraordinarias normales que puedan realizarse se harán de forma rotativa entre todo el personal.

ART. 12º.- Licencias y Permisos

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

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

- ✚ 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- ✚ 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- ✚ 3 días por el nacimiento de hijo. Si ocurriera enfermedad grave se aumentaría en 5 días.
- ✚ 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- ✚ Será de 3 días, en el supuesto de fallecimiento o intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad graves de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos.
- ✚ Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días más.
- ✚ 1 día en caso de fallecimiento de tíos consanguíneos (primeros).
- ✚ 1 día por traslado de domicilio habitual.
- ✚ 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días si hubiere que hacer desplazamiento al efecto.
- ✚ Horas para exámenes y renovación de carné de conducir y D.N.I.
- ✚ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ó personal.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán

disfrutados por las parejas de hecho siempre que acrediten su inscripción en el registro de uniones de hecho.

CAPITULO III: INGRESO, CESE, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN

ART. 13º.- Ingresos

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente, cubriendo tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto procurando sea personal que haya prestado sus servicios en la Empresa anteriormente quien cubra dichas plazas.

Los puestos de nueva creación de conductor de RBU, conductor de LV y peón de RBU siempre se cubrirán por el artículo de ascensos, generando la vacante siempre en peón de LV.

ART. 14º.- Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de una cantidad equivalente a los devengos de las pagas de verano, Navidad, beneficios, San Martín de Porres y vacaciones correspondientes a los días de preaviso incumplido.

La Empresa estará obligada a preavisar en la forma y en los casos previstos en la legislación vigente. El incumplimiento de tales preavisos producirá los efectos que en cada caso determine la legislación.

ART. 15º.- Movilidad Geográfica

Ningún trabajador podrá ser trasladado a otra contrata fuera de Pozuelo de Alarcón salvo consentimiento expreso o petición del propio trabajador en cuyo caso la empresa estimará o no dichas peticiones. Todas estas peticiones se notificarán previamente a los representantes de los trabajadores.

ART. 16º.- Ascensos

Los mandos de la Empresa, mandos intermedios, administrativos y mecánicos serán de libre designación por parte de la Empresa.

Para los puestos de conductor de RBU, de mozo de R.B.U. y de conductor de L.V., podrá concursar cualquier trabajador que sea fijo en la plantilla con un año de antigüedad en la contrata y en posesión del carnet correspondiente. La Empresa facilitará las prácticas previas al examen, dando las mismas oportunidades a dichos aspirantes.

En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores, la plaza se adjudicará al más antiguo en la Empresa.

Las pruebas de ascenso a provisión de vacantes serán:

- De antigüedad en la contrata (50 puntos).
- De conocimientos práctico-profesionales (40 puntos).
- De méritos profesionales (10 puntos).

Siendo el resultado de la puntuación la media de las tres pruebas y expuestas claramente a los miembros del Comité de Empresa así como al trabajador que individualmente lo solicitase. Para la realización de las pruebas estarán presentes dos miembros del comité

de empresa de no realizarse examen los cuarenta puntos pasarán directamente al cálculo de antigüedad.

No obstante, la empresa creará una lista anual para cubrir las incidencias del servicio respetando rigurosamente el orden de las mismas.

En los casos en los que se necesiten conductores para la realización de servicios diarios, la Empresa cubrirá tales necesidades con los operarios (con el carné de conducir adecuado) abonándoles la diferencia de cantidades que por todos los conceptos corresponden a la categoría de conductor.

ART. 17º.- Plazas vacantes

La empresa cubrirá todas las bajas definitivas que se produzcan en la plantilla con personal de la misma siempre que necesite cubrir las mismas definitivamente.

Estas vacantes serán cubiertas preferentemente mediante contratación de personal procedente de los colectivos eventuales y de fines de semana, con 6 meses de antigüedad.

CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 18º.- Trabajos de categoría superior

El trabajador, sea cual fuere su categoría podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto al que circunstancialmente queda adscrito. Si esta situación se prolongase por más de tres meses, el trabajador ascenderá a la categoría que viniera desempeñando, salvo cuando se trate de sustitución de otro trabajador por incapacidad temporal, servicio militar, vacaciones, excedencias o similar, en cuyo caso los trabajos de categoría superior se podrían prolongar por el mismo tiempo que duren dichas circunstancias, sin que por ello se adquiriera la categoría superior.

ART. 19º.- Salario Base

El salario base del personal afecto al presente Convenio es el que se determina para cada categoría en la tabla Anexa, por 335 días.

ART. 20º.- Pagas extraordinarias

Las fechas de pago de las pagas extraordinarias, serán las siguientes:

- Paga de Verano : 20 de junio
- Paga de Diciembre : 15 de diciembre
- Paga de Beneficios : 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
- Paga de San Martín de Porres : 20 de octubre

El importe bruto de cada una de las citadas pagas será el que se indica en la Tabla Salarial para cada categoría, más el complemento personal de antigüedad correspondiente a 30 días en las de julio y diciembre, 15 días en la de beneficios y 10 días en la de San Martín de Porres.

Devengos: Todas las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

- Paga de Verano : de 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidad : del 1 de julio al 31 de diciembre
- Paga de Beneficios : del 1 de enero al 31 de diciembre
- Paga de San Martín de Porres : del 1 de noviembre al 31 de octubre.

La paga de San Martín de Porres para el administrativo quedará prorrateada entre el resto de pagas y mensualidades.

ART. 21º.-Complementos salariales

La cuantía de los pluses de Nocturnidad, Penosidad, Peligrosidad y Asistencia, será la indicada para cada categoría en la Tabla Anexa.

Tales pluses se percibirán por día laborable efectivamente trabajado, salvo el administrativo que los percibirá por once mensualidades.

ART. 22º.- Plus de productividad, plus vehículo ligero, plus barredora

- Plus Productividad: Se establece el denominado plus de productividad, como complemento de calidad, que se retribuirá por día laborable efectivamente trabajado, con la cantidad bruta señalada para cada categoría en la Tabla Anexa, excepto para el administrativo que lo percibirá por once mensualidades.

- Plus Vehículo Ligero: Se establece el denominado Plus Vehículo Ligero, como Complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza viaria que conduzcan vehículos ligeros, hasta un peso máximo autorizado de 3.500 Kg y que además realicen sus labores propias de barrido o limpiapintadas. Sé retribuirá por día laborable efectivamente trabajado, con la cantidad bruta señalada en la Tabla Anexa.

- Plus Barredora: Se establece el denominado Plus Barredora, como Complemento de puesto de trabajo para aquellos trabajadores de limpieza viaria que conduzcan barredoras. Sé retribuirá por día laborable efectivamente trabajado, con la cantidad bruta señalada en la Tabla Anexa por once mensualidades.

ART. 23º.- Plus o Complemento de Compensación

Los trabajadores con categoría de conductor y de peón adscritos antes del día 1 de enero de 2009 al Servicio de Recogida de Basuras, se les abonará un complemento personal por día efectivamente trabajado en el importe que figura en la Tabla Salarial Anexa

ART. 24º.- Complementos extrasalariales

✚ Complemento extrasalarial de transporte: El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día laborable efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de transporte, en la cuantía establecida en la Tabla anexa.

✚ Complemento extrasalarial de vestuario: el personal comprendido en el presente convenio percibirá por día laborable efectivamente trabajado la cantidad señalada en la tabla salarial anexa, como compensación indemnizatoria por la limpieza y mantenimiento del vestuario de trabajo. Este plus tendrá carácter de consolidación a todos los efectos.

ART. 25º.- Complemento Personal de Antigüedad

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho, además del salario que se establezca para cada categoría, a aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, con las limitaciones previstas en la Ley.

ART. 26º.- Cobro

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior si fuese sábado o víspera de festivo.

CAPITULO V: MEJORAS SOCIALES

ART. 27º.- Excedencias

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Las solicitudes se efectuarán al menos con un mes de antelación.

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.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador 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 Comité de Empresa en el plazo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente, en caso de cumplir tal requisito, en la misma categoría y puesto.

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

ART. 28º.- Cambio de turno.

Todo trabajador podrá cambiarse de turno siempre que se produzca una vacante en su misma categoría y cumpla con el resto de los requisitos que se exijan para ese puesto, se cubrirán por antigüedad.

ART. 29º.- Accidentes de Trabajo

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, concertará con una Mutua Patronal la cobertura de las contingencias derivadas de accidentes de trabajo que establece la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

ART. 30º.- Jubilación a los 64 años y Jubilación anticipada Parcial.

De conformidad con el R.D. 1194/1985 de 17 de julio, se podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa de conformidad con el citado Real Decreto a

sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en el Art. 166.2º de R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de Junio y el Art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

Primero: Apoyar y fomentar el acceso de los trabajadores/as a la modalidad de Jubilación Anticipada Parcial, incrementando a su vez la creación de empleo mediante contratos de sustitución indefinidos.

Segundo: Será de aplicación a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo.

Tercero: Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores/as que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día de que se trate. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

Cuarto: El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del 80 al 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa por el restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

Quinto: Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizar de modo ininterrumpido en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, comenzando salvo pacto en contrario en los turnos que establezca la empresa para cada trabajador/a. No obstante se podrán pactar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, a periodos distintos a los ya citados.

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

Séptimo: La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo y a tiempo completo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador/a 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, de 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.
- 2) Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.
- 3) Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa de forma voluntario antes de cumplir 65 años.

Octavo: La jornada del trabajador/a relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con el trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

Décimo: La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo por jubilación parcial, la cantidad que se refleja en el convenio en el Art. 34. Complemento de Jubilación, correspondiente a la edad 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación parcial.

La jubilación parcial y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el Art. 34 del Convenio Colectivo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

Undécimo: En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 32 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén en situación de alta en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Duodécimo: La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los dos meses en los que esté trabajando será la pactada en Convenio para los trabajadores eventuales.

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

Decimocuarto: El artículo 26 del vigente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada. Ambas partes se comprometen a no modificar el presente acuerdo en sucesivos Convenios Colectivos salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido dificulten o impidan la aplicación del mismo, y, en su caso, a renegociar uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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

ART. 31º Complemento de jubilación

Al producirse la jubilación anticipada de un trabajador, la Empresa le abonará en concepto de ayuda por la misma, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la Empresa.

* Si se solicita a los 60 años:	236,81 €
* Si se solicita a los 61 años:	143,52 €
* Si se solicita a los 62 años:	121,99 €
* Si se solicita a los 63 años:	93,29 €
* Si se solicita a los 64 años:	71,76 €

Estas cantidades serán revisadas y aumentadas con los incrementos negociados para cada año.

ART. 32º.- Fondo Social

La Empresa establecerá un Fondo Social para la concesión de préstamos personales.

La cuantía del fondo será de 12.000,- € para el conjunto de los trabajadores fijos en plantilla afectados por el presente Convenio.

La concesión y cuantía de cada préstamo será administrado por una Comisión Paritaria creada al efecto, formada por los representantes de los trabajadores y por la Empresa que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

La cuantía máxima de los créditos será de 720 € y la amortización del anticipo se efectuará en un periodo de un año desde la fecha de la concesión del mismo.

Estas cantidades serán revisadas y aumentadas con el incremento salarial del Convenio.

ART. 33º.- Seguro Colectivo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un Seguro Colectivo por un importe de 12.790,- €, para los supuestos de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional, como también para los casos de invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

Para el supuesto de fallecimiento por enfermedad común los beneficiarios del trabajador cobrarán en concepto de indemnización la cantidad de 3.366.- €

Estas cantidades serán revisadas y aumentadas con el incremento salarial del Convenio.

ART. 34º.- Conductores

En posesión como mínimo del carné 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 maquina 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, es responsable del entretenimiento, y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores compactadores, con independencia de su P.M.A. y los vehículos cuyo P.M.A. sea superior a 3.500 KG, serán conducidos por trabajadores con categoría de conductor, excepto maquina barredora.

En caso de que sea retirado el carné de conducir un conductor, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se daba a embriaguez y/o toxicomanía.

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 independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

CAPITULO VI: IGUALDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ART. 35°.- Planes de Igualdad.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CCOO.

ART. 36°.- Incapacidad Temporal

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad común, el trabajador percibirá, hasta el 100% de todos los conceptos salariales y pluses de transporte y vestuario, durante el período que dure tal situación, como complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

ART. 37°.- Seguridad y Salud en el Trabajo

La Empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes y de prevención sobre riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, BOE nº 269 de 10 de noviembre de 1995), afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas, en cuanto a su obligación a observar, en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

ART. 38°.- Prevención de Riesgos Laborales

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

ART. 39°.- Medidas de Prevención

La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
- Y a documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

ART. 40º.- Reconocimientos Médicos y otras medidas.

Se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Estos reconocimientos deben consistir al menos en:

- ✚ Confección de un historial médico-laboral.
- ✚ Toma de datos antropométricos.
- ✚ Presión arterial y pulso.
- ✚ Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- ✚ Control audiométrico.
- ✚ Control visual.
- ✚ Expirometría (en aquellos trabajos expuesto a ambientes pulvígenos).
- ✚ Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.
- ✚ Pruebas de sangre y orina tipo estándar.
- ✚ Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador siempre que lo solicite y será de carácter estrictamente confidencial entre el trabajador y el médico de la Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

La Empresa realizará exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con ordenadores.

ART. 41º.- Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración específica para cada prenda, según se detalla para cada categoría:

CONDUCTORES:

- ✚ 2 pantalones de pana y uno de tergal al año
- ✚ 3 camisas al año
- ✚ 1 anorak cada dos años
- ✚ 1 par de botas de seguridad al año
- ✚ 1 par de zapatos de seguridad al año
- ✚ 1 jersey al año
- ✚ 1 chaquetilla de invierno al año
- ✚ 1 chaquetilla de verano cada 2 años
- ✚ 1 gorra con orejeras al año
- ✚ 1 gorra de verano al año
- ✚ 1 chaleco reflectante al año

PEONES:

- ✚ 1 anorak cada dos años
- ✚ 1 gorra de invierno con orejeras al año
- ✚ 1 gorra de verano al año
- ✚ 2 pantalones de pana y 1 de verano al año
- ✚ 1 par de botas de goma cada dos años
- ✚ 1 impermeable cada 2 años
- ✚ 1 par de botas de seguridad al año
- ✚ 1 par de zapatos de seguridad al año
- ✚ 3 camisas al año (2 en invierno y 1 en verano)
- ✚ 1 chaquetilla de verano cada dos años
- ✚ 1 jersey al año
- ✚ 1 chaquetilla de invierno al año
- ✚ 1 chaleco reflectante al año

MECÁNICOS:

- ✚ 3 monos al año (1 de ellos guateado)
- ✚ 2 pantalones al año
- ✚ 1 botas de seguridad al año
- ✚ 1 zapatos de seguridad al año
- ✚ 2 camisas al año
- ✚ 1 anorak cada dos años
- ✚ 1 jersey al año.
- ✚ 1 chaleco reflectante al año.

La fecha de entrega de las prendas de trabajo será en mayo las de verano y en octubre las de invierno.

Al personal que lo solicite se le dotará de una faja lumbar al año, condicionada a su uso obligatorio en el trabajo.

Las prendas detalladas se modificarán para mejorar su calidad y posiblemente su entrega.

ART. 42º.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta material.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designando la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta once miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

- a) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- c) Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
- d) Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
- e) Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuario, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- f) Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La Empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de Prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

ART. 43º.- Servicio de Prevención

La Empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES

ART. 44º.- Comité de Empresa

El funcionamiento, competencia y garantía del Comité de Empresa serán las reguladas en la legislación vigente. Asimismo, se establece la posibilidad de acumulación de las horas sindicales de un miembro del comité de empresa en otro, siempre que se den todos los requisitos siguientes:

- ✚ Que se realice por cesión de las horas de otro miembro del .Comité.
- ✚ Que sea comunicado por escrito previamente a la Empresa.
- ✚ Que solamente se produzca una vez al mes la acumulación de las horas de un miembro del Comité en otro, en como máximo el doble de las horas que le pertenecían.

ART. 45°.- Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, 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 o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicaciones contrarias.

ART. 46°.- Sanciones y despidos

Las amonestaciones, sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa con una antelación mínima de 72 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción. Dicho plazo interrumpirá la prescripción de la acción sancionadora de la Empresa.

ART. 47°.- Información al Comité

Se entregará a principios de cada año a los representantes legales de los trabajadores una relación de todo el personal del centro.

- ✚ Nombre
- ✚ Apellidos
- ✚ Categoría
- ✚ Fecha de antigüedad
- ✚ Tipo de contrato
- ✚ Turno de trabajo

DISPOSICION DEROGATORIA

ART. 48°.- Derogaciones y Modificaciones

Quedan derogados todos los convenios colectivos que han venido siendo de aplicación con anterioridad a la fecha, manifestándose expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, contempladas globalmente y en cómputo anual, mejora las reglamentarias o convenidas anteriormente.

Derogándose el acta de fecha _____-

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA .- Incrementos salariales

SUBIDAS SALARIALES AÑOS 2009, 2010 y 2011.

Será lineal para todas las categorías y consistirá en el resultado de aplicar, a cada año de vigencia, los siguientes porcentajes sobre el salario anual de la categoría de Conductor de Limpieza Viaria: En el año 2009, el 1%; en el año 2010, el IPC real, más el 0,5%; y para el año 2011, el IPC real, más el 1%.

A tal efecto, para confeccionar la tabla salarial de cada año de vigencia se tomará como base el salario definitivo de la categoría de Conductor de Limpieza Viaria del año anterior.

FORMA Y ORDEN DE REPARTO DE LOS INCREMENTOS O REVISIONES:

En el año 2009, la cantidad resultante se repartirá proporcionalmente entre los pluses de penosidad, asistencia, productividad, vertido, transporte y vestuario.

En el año 2010, la cantidad resultante de aplicar el IPC al salario anual de la categoría de Conductor de Limpieza Viaria, se repartirá proporcionalmente en el salario base, paga de vacaciones, paga de verano, de Navidad, beneficios y patrón, pluses de penosidad, asistencia, productividad, vertido, transporte y vestuario. El diferencial del 0,5%, se repartirá en los pluses y en la forma que se establece para el año 2009.

En el año 2011, la subida se repartirá proporcionalmente en el salario base, paga de vacaciones, paga de verano, de Navidad, beneficios y patrón, pluses de penosidad, asistencia, productividad, vertido, transporte y vestuario.

El plus festivo se incrementará en el IPC real en cada año de vigencia

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Trabajadores a tiempo parcial

Los salarios de los trabajadores a tiempo parcial son los que se especifican en las Tablas Salariales Anexas, quedando integradas en las mismas cuantos conceptos económicos se generen por las prestación laboral de sus servicios.

En lo referente a las indemnizaciones y demás derechos recogidos en el vigente Convenio Colectivo les serán reconocidos en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- MODIFICACIÓN DE DESCANSOS Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Los mecánicos disfrutarán de la libranza de un sábado alternativo a partir del 1 de enero del año 2010, en el 2009 librarán un sábado cada cuatro.

Todo el personal tendrá durante el año 2009 y 2010 cinco días de libre disposición pasando a ser a partir del 1 de enero de 2011 seis días de libre disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Jubilación Parcial.

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, publicado en el BOE el día 24 de mayo pasado, que entró en vigor el día siguiente su DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA, derogó las disposiciones transitorias cuarta y decimoséptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en las redacciones dadas, respectivamente, por los artículos 3.Seis y 4.2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Por otro lado, en su DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA regula el nuevo marco de la Jubilación parcial, y establece que “Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b, c, d, e y f de dicho artículo, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley”.

Habida cuenta que la jubilación parcial estaba pactada en el anterior Convenio Colectivo y por tanto de fecha anterior al día 25 de mayo de 2010, las partes prorrogan su contenido, en los términos que se recogen en el artículo de este Convenio, si bien han de cumplirse desde este momento con las exigencias introducidas en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Esto es, para acceder a la misma han de cumplirse con los siguientes requisitos:

- a. *Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto 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.*
- b. *Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*
- c. *Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.*
- d. *Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.*
- e. *Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.*