

1º.- Vigencia, duración y prórroga

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio será, desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando automáticamente denunciado 90 días antes de su vencimiento, pudiendo las partes a su vencimiento negociar un nuevo convenio. Este Convenio mantendrá su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por las partes un nuevo convenio.

2º.- Condiciones

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

3º.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en este 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; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en forma y condiciones que quedan pactadas.

4º.- Comisión de Vigilancia e Interpretación

La Comisión Mixta Paritaria, la compondrán dos Delegados de Personal y dos Representantes de la Empresa, asistidos ambos por los asesores que en cada momento estimen oportuno cada una de las partes.

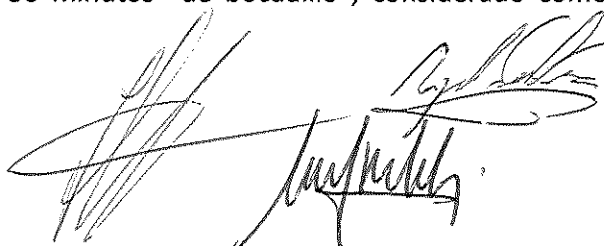
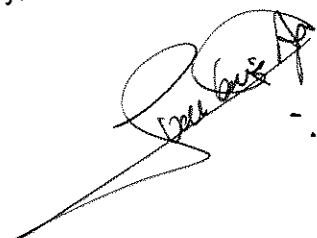

La función de la Comisión Mixta Paritaria, será la interpretación del articulado del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria, se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite en un plazo no superior a 48 horas, levantándose acta de la reunión, constando en la misma el lugar, fecha, hora y orden del día.

5º.- Jornada Laboral y Horarios

La jornada semanal para el personal a tiempo completo será de 35 horas de trabajo, distribuidas entre 5 días a la semana de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias, con un descanso diario de 30 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal a tiempo parcial la jornada será los sábados, domingos y festivos a razón de 7 horas diarias, con un descanso diario de 30 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo efectivo de trabajo.



6º.- Días de asuntos propios:

Los trabajadores fijos a jornada completa disfrutarán, a partir del año 2011, de tres días de asuntos propios, que se abonarán como si de un día normal de trabajo se tratara.

Los trabajadores fijos a jornada parcial disfrutarán, a partir del año 2011, de un día de asuntos propios, que se abonará como si de un día normal de trabajo se tratara.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de 5 días.

Los días de asuntos propios no serán acumulables de un año para otro, ni tampoco remunerados en caso de que el trabajador renuncie a su disfrute.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más trabajadores, se concederá como máximo a 3 trabajadores por día y la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa podrá denegar el disfrute de los días de asuntos propios por necesidades del servicio.

7º.- Horas extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente acuerdo, 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 día posterior a festivo no trabajado.

Los trabajadores, reconociendo la inevitable necesidad de recoger totalmente los residuos acumulados los lunes y los días posteriores a festivos como consecuencia de no efectuarse el servicio el día anterior, terminarán el servicio de dichos días incluido el vertido en el caso del conductor, aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso.

Por cada día efectivamente trabajado posterior a domingo o fiesta 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.

- c) Compensación 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 pudieran producirse a lo largo del año.

Las horas extraordinarias mencionadas anteriormente se pactan y definen como de carácter estructural y de necesaria realización sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

8º.-Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural para los meses de Julio y Agosto. El mes de Septiembre tendrá un día adicional, el día 1 de Octubre y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Julio al 1 de Octubre. Se abonarán en la cuantía indicada en la Tabla Salarial anexa.

El trabajador que teniendo establecido sus vacaciones según calendario elaborado, no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de Incapacidad temporal, le serán aplazadas hasta su incorporación por alta médica, debiéndose disfrutar en todo caso dentro del año natural.

La duración de las mismas será de 35 días naturales para el trabajador que las disfrute fuera del periodo anteriormente citado.

9º.-Sanciones y Despidos

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Delegado de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción. El resto de las sanciones se comunicarán al delegado con la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

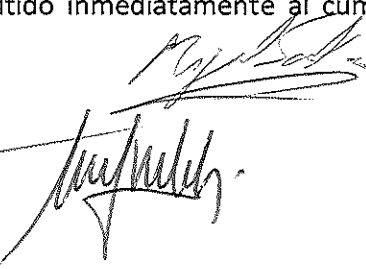
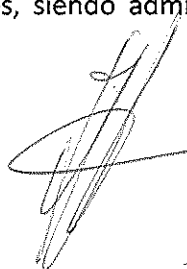
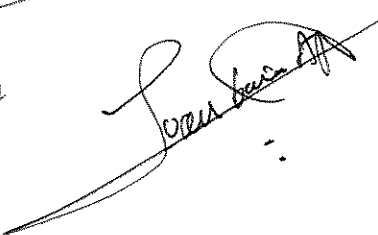

10º.-Excedencias

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

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 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 el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

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



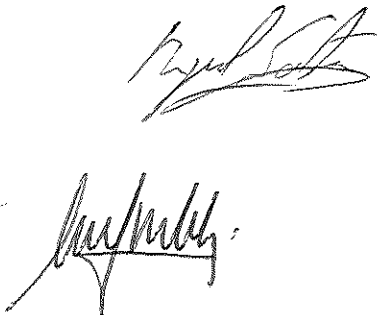
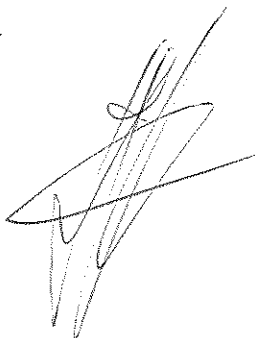
11º.-Licencia y Permisos

La Empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 15 días no retributivos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días

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

- Quince días de licencia por matrimonio a aquellas parejas de hecho que puedan acreditar en el registro oficial correspondiente su convivencia ininterrumpida durante al menos un año.
 - Quince días de licencia a aquellas parejas del mismo sexo que contraigan matrimonio.
 - Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave debidamente acreditada de hijos, padres, padres políticos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto.
 - Tres días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cinco si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
-
- 10 días al año para exámenes por estudio oficiales.
 - 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
 - 3 días por intervención quirúrgica grave, o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos más si es fuera de la C.A.M.
 - 3 días por enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si es fuera de la C.A.M.
 - 3 días de los cuales al menos dos serán laborables, por nacimiento o adopción de un hijo y cuatro si es fuera de la C.A.M., si concurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.
 - Si al empezar a disfrutar estas licencias, se ha trabajado ese día, estas empezarán a contar a partir del día siguiente.
 - 2 días por traslado de domicilio habitual.
 - 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos, padres nietos y abuelos de uno u otro cónyuge, y dos en caso de ser fuera de la C.A.M.
 - En caso de renovación de carné de conducir de las clases B,C,D, y E, se concederá el tiempo necesario.
 - En caso de examen de carné de conducir, todos los trabajadores disfrutaran de un día libre que será el mismo día del examen, y en el caso del personal de turno de noche, disfrutará de la noche que preceda al día del examen.

A los efectos de las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en este Art. Tendrán la misma consideración de cónyuge, cuando se acredite dicha relación mediante Certificado de Convivencia, no siendo de aplicación a la 1ª, o anteriores relaciones, excepto a lo concerniente a hijos.



12º.-Seguro Colectivo

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 trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán en concepto de indemnización 27.000 €, independiente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

13º.- Conceptos retributivos

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en las Tablas Salariales anexas.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Penoso, tóxico y/o peligroso
- b) De asistencia
- c) De productividad
- d) De transporte (extrasalarial)
- e) Nocturno
- f) De actividad

Se establece un plus de 1,72 €, por día trabajado para aquellos operarios que durante su jornada utilicen motocarro.

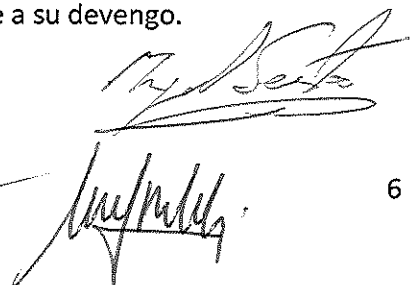
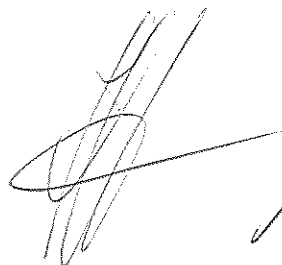
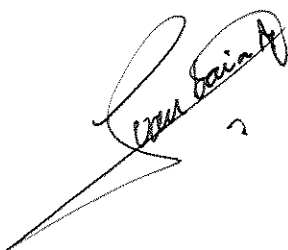
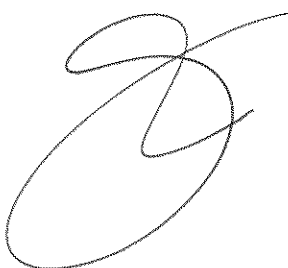
Los citados complementos se abonarán por día efectivamente trabajado. El complemento de nocturnidad corresponderá a aquellos trabajadores que presten servicios durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, abonándose por día efectivo trabajado, dentro de dicho horario.

El personal de brigada cobrará un plus mensual de 36,02 €. El personal de brigada de tarde percibirá además un plus de 5,04 € por cada sábado trabajado.

14º.-Complementos Salariales de vencimiento superior al mes

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- Denominación: Paga de Verano, de Navidad, y de Beneficios.
- Cuantía: Paga de Verano y navidad, el importe de cada una de ellas será de 30 días de antigüedad. Paga de Beneficios será de 15 días.
- Fechas de abono: la de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de diciembre y la de Beneficios el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.



- Período de devengo: La de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 julio al 31 de diciembre, y la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

15º.- Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base, que se devengaran a partir del mes siguiente del mes en que se cumplan.

16º.- Día de pago

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

17º.- Anticipos reintegrables

El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 725,86 €.

La concesión o no de dicho préstamo 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 trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 15 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

Las Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 5.218,80 €.

18º.- Complementos en Incapacidad Temporal

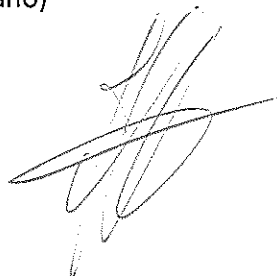
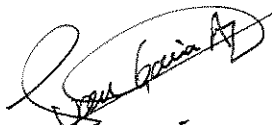
En el caso de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará el complemento necesario que, unido a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por I.T., permitan percibir hasta el cien por cien del salario total desde el primer día de I.T. y mientras dure su situación de incapacidad temporal.

19º.-Prendas de trabajo

La Empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo:

CONDUCTORES:

- 2 pantalones de pana y 2 de tergal al año
- 4 camisas al año (2 en invierno y 2 en verano)
- 1 jersey al año



- 1 anorak cada dos años
- 1 chaquetilla de invierno cada dos años
- 1 chaquetilla de verano cada dos años
- 1 par de botas al año
- 1 par de zapatos al año
- 2 toallas
- 1 Chaleco reflectante al año.
- 1 par de botas de agua al año.

PEONES:

- 2 Pantalones de pana y 2 de verano al año
- 4 Camisas al año (2 en invierno de manga larga y 2 en verano de manga corta)
- 1 Jersey de invierno al año
- 1 chaquetilla de invierno cada dos años
- 1 chaquetilla de verano cada dos años.
- 1 par de zapatos al año
- 1 par de botas de material al año
- 1 par de botas de goma cada dos años.
- 1 anorak cada dos años
- 1 traje de agua, sustituyéndose en caso de rotura, a la entrega del deteriorado.
- 1 braga polar al año.
- 2 toallas.
- 1 Chaleco reflectante al año.
- A los trabajadores que lo necesiten por circunstancias del trabajo, como medida de protección se les facilitarán botas con plantilla y puntera reforzada.
- En caso de rotura del chaleco y del calzado, la Empresa lo repondrá a la entrega de la prenda deteriorada.

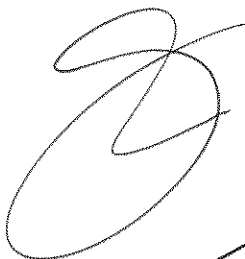
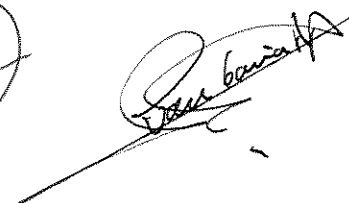
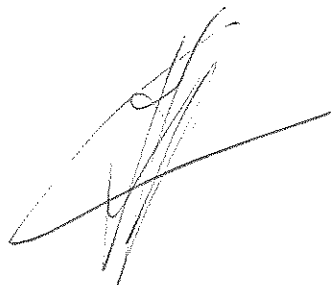
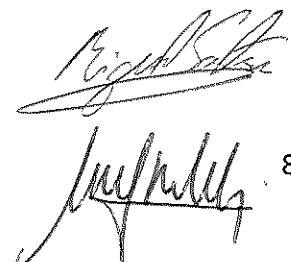
20º.- Vigilancia de la Salud

Se realizarán por parte de un servicio Médico de Empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo análisis, radiografías de tórax, etc. En Septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, se efectuará en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

21º.- Ayuda por rotura de gafas

Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo, y la citada rotura se produzca con motivo del trabajo para la Empresa dentro de la jornada laboral. La mencionada ayuda se establece en un máximo de 79,99 €, que serán abonadas al trabajador previo las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, tras la presentación de la factura e informe del encargado.

22º.- Economato

Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario, de un economato de calidad contrastada, quedando definido como tal el economato denominado MAKRO.

23º.- Ascensos

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

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan a los puestos que se creen 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% el examen y el 50% la antigüedad.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 60 días en la Empresa. A tal efecto, se publicará durante 10 días consecutivos al menos la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador estará presente la representación legal de los trabajadores.

La antigüedad a efectos interpretativos del presente articulado estará referida desde el día en que el trabajador realiza trabajos en el servicio de LV y RSU.

24º.- Plazas vacantes

La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia, se cubrirán interinamente por el tiempo que duren estas.

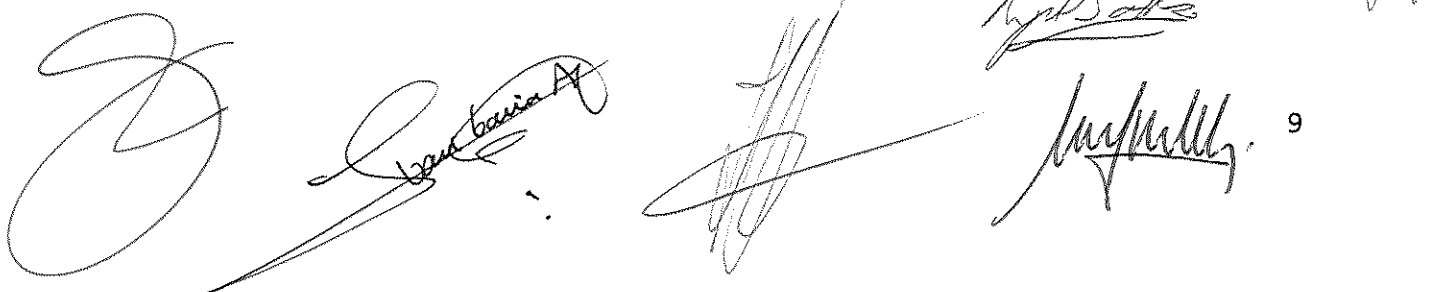
Por cualquier invalidez (absoluta, permanente, total y gran invalidez) del colectivo de Limpieza Viaria, tendrá preferencia para cubrir plaza de indefinido, los trabajadores que estén en periodo eventual o contrato a tiempo parcial, por orden de antigüedad en la empresa.

Se entregará a primeros de cada año a la representación legal de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

Las sustituciones del personal de R.B.U., serán cubiertas con personal de limpieza viaria según cuadrante al efecto. Las plazas de peón de R.B.U. serán cubiertas con personal con categoría de peón de L.P.V., para tener acceso a estas plazas se valorará tanto la antigüedad como la experiencia en el puesto de trabajo que computarán al 50%.

25º.- Salud Laboral

El delegado de prevención será el encargado de vigilar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las medidas de prevención y de protección.



9

26º.- Garantías Sindicales

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la Empresa y, en casos excepcionales, la Dirección de la Empresa, previa petición de la representación legal de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriese el asesoramiento de las centrales sindicales se posibilitarán el acceso a los centros de trabajo de un representante sindical no perteneciente a la Empresa, previa notificación de la misma.

27º.- Representación Legal de los Trabajadores

Los Delegados de personal dispondrán de 21 horas sindicales al mes.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a Organismos Oficiales, Consultas y Asesoramiento Sindical, reuniones sindicales a escala central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados. Así mismo, 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 y de otras materias irán a cargo de la Empresa.

Los Delegados de personal tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa.

Los delegados de personal habrán de contar con un tablón de anuncios cerrado con cristales y diferenciado del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

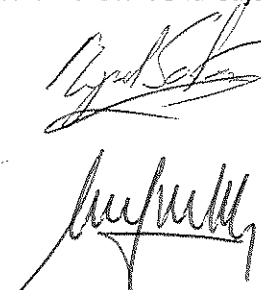
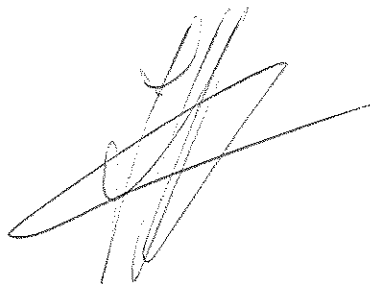
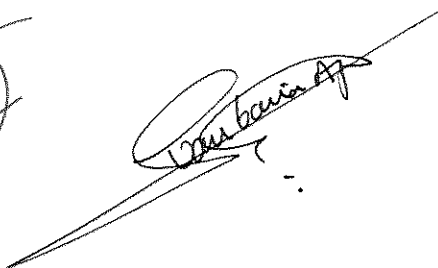
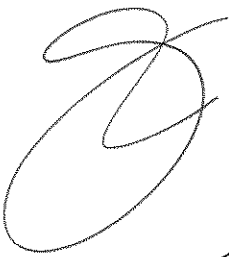
28º.- Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad Sindical.

29º.- 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 del 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 la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.



La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante período de un año.

30º.- Conductores

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, necesario para su trabajo, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo respetándole categoría y salario que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez del conductor o imprudencia temeraria.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la Empresa le reservará su puesto de trabajo desde que se produzca la detención y mientras no exista sentencia condenatoria.

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

Los conductores tanto de día como de noche tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir necesario para su trabajo sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como tiempo de trabajo.

La empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto a terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes, no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor y, así mismo, siempre que el trabajador comunique a la empresa el siniestro.

31º.- Jubilación

De conformidad con el R.D. 1194/1985 del 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa a sustituir al trabajador que se jubila en las condiciones previstas en la referida disposición.

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

- A los 60 años: 279,57 €.
- A los 61 años: 238,45 €.
- A los 62 años: 217,87 €.
- A los 63 años: 195,04 €.
- A los 64 años: 154,30 €.
- A los 65 años: 113,70 €.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. There are also some initials on the far right.

En caso de anticiparse por una ley la edad de jubilación a los 64 años, quedará anulada la última línea de la tabla de este artículo referida a la jubilación a los 65 años.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 113,70 € por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Jubilación a los 64 años:


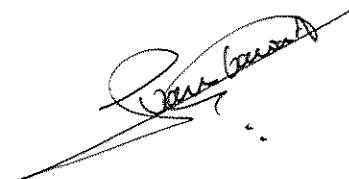
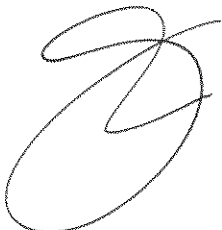
De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las mismas condiciones previstas en la referida disposición.

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 en el presente acuerdo.

Jubilación anticipada parcial:

Al amparo de lo dispuesto por el art. 166.2º del R.D. Legislativo 171994, de 20 de Junio y el art. 12.6º el 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:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa certificado original de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día del mes de que se trate. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.
2. 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 resto de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.
3. 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, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.
4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabajó,



liquidándose en el segundo y último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

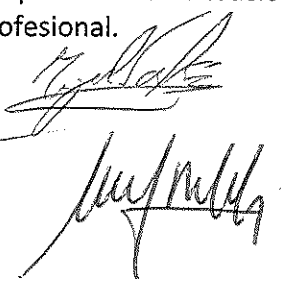
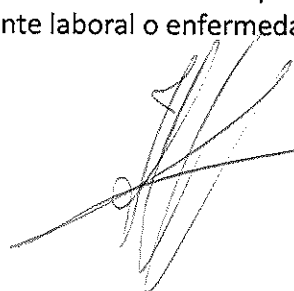
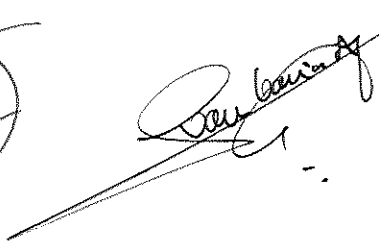

5. La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

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

- Que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.
 - Que el trabajador relevista lleve menos de un año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.
6. La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional de trabajador sustituido.
 7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le 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.
 8. La empresa en la que preste servicio el trabajador en el momento de producirse su jubilación parcial, abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la cantidad de 145'88 euros por año de servicio prestado en la recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza urbana de San Fernando de Henares, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo. La mencionada cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el incremento salarial que se pacte en Convenio cada año.

La jubilación parcial y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el artículo 30 del Convenio Colectivo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

9. 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 17 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén en situación de alta en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.



10. 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.
11. La 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 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.
12. El artículo 16 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.

Por último y a la vista de que el presente acuerdo supone una modificación en toda regla del actual Convenio Colectivo, la Comisión Mixta Paritaria acuerda la elevación a la Comisión Negociadora del mismo, del presente acuerdo para su aprobación definitiva.

Y sin más asuntos que tratar, firman las partes en prueba de conformidad en la fecha arriba indicada.

A efectos de jubilación, su aplicación será la que de forma actualizada dicte la ley vigente en cada momento.

32º.-Contratación

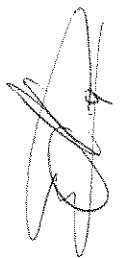
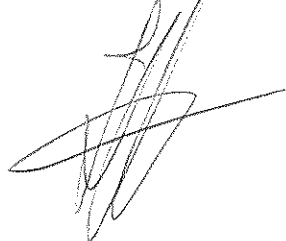
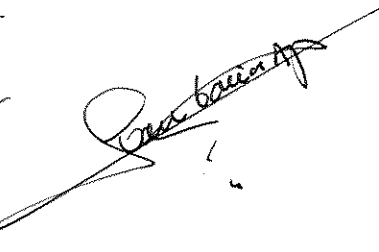
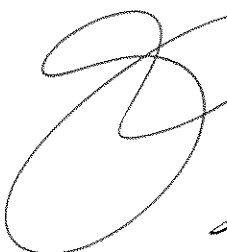
Los trabajadores contratados al amparo del Real Decreto 1989/84, pasarán a la situación de fijos de contrata al término de los dieciocho meses de contrato.

33º.- Subrogación

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

34º.- Trabajo de categoría inferior por incapacidad disminuida.

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un nuevo



puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva categoría profesional.

Al trabajador que se le acople a una nueva categoría mantendrá su salario anterior durante los primeros seis meses, pasando a percibir a partir de la finalización de esa fecha el salario de la nueva categoría profesional.

Si no hubiera vacante, el trabajador percibirá su indemnización correspondiente y en caso que corresponda, lo pactado en el art. 30 de este Convenio.

35º.-Conceptos retributivos.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla salarial.

Año 2010:

IPC REAL del año 2010 (3%):

- Este 3% se distribuirá de la siguiente manera:
 - Un 1,5% se aplicará a las tablas salariales definitivas del año 2009, pasando en ese momento las tablas a ser las definitivas del año 2010.
 - Un 1,5% se abonará a los trabajadores en una sola paga no consolidable. Dicha paga se abonará a los trabajadores en proporción a la jornada realizada durante el año 2010.
- El abono de dichas cantidades se producirá a la firma del convenio.

Año 2011:

- Durante todo el año 2011, regirá la tabla definitiva del año 2010, que pasará a ser la tabla definitiva del año 2011.

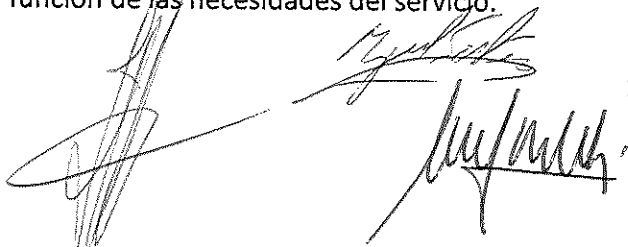
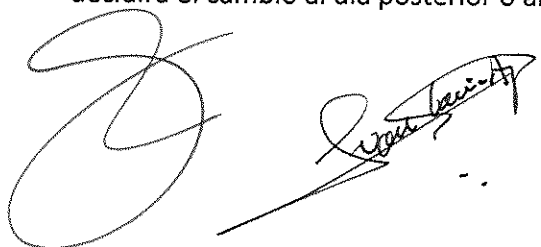
Año 2012:

IPC Real del año 2011 + 1,5%

- Una vez conocido el dato del IPC definitivo del año 2011, se incrementará la tabla salarial definitiva del año 2011, en el importe que corresponda a ese IPC, más un 1,5%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2012.

36.- San Martín de Porres

En lo recogido en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y conservación de Alcantarillado, aprobado por resolución del 12 de febrero de 1.996, actualmente en vigor. En caso de que San Martín de Porres coincida en Festivo, la Empresa decidirá el cambio al día posterior o anterior en función de las necesidades del servicio.



37.- Instituto Laboral.

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (art. 1.0 del citado reglamento y art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores).

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

38.- Medidas contra la violencia de género

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 % de su jornada con disminución proporcional del salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la ley al efecto.

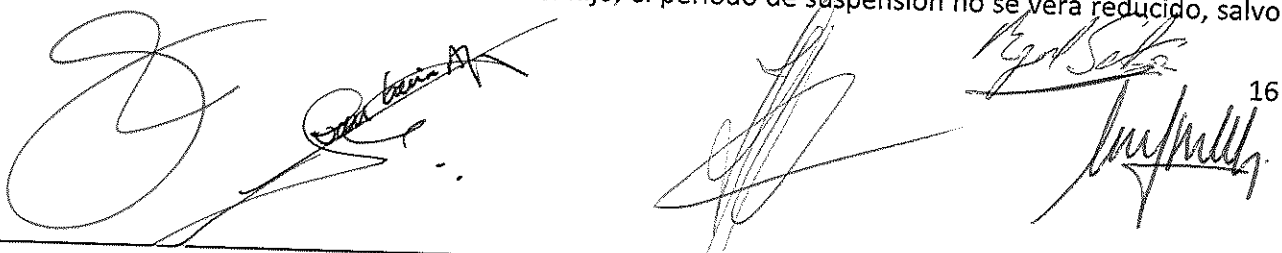
39.- Embarazo, lactancia y maternidad

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

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo



que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Reducción de jornada por cuidado de menores:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas

trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Disposición Adicional Primera:

El Plus festivo de limpieza viaria, cuyo importe se consolidará en tablas, pasa a formar parte del plus de asistencia mediante un reparto proporcional desde el 1 de enero de 2010.



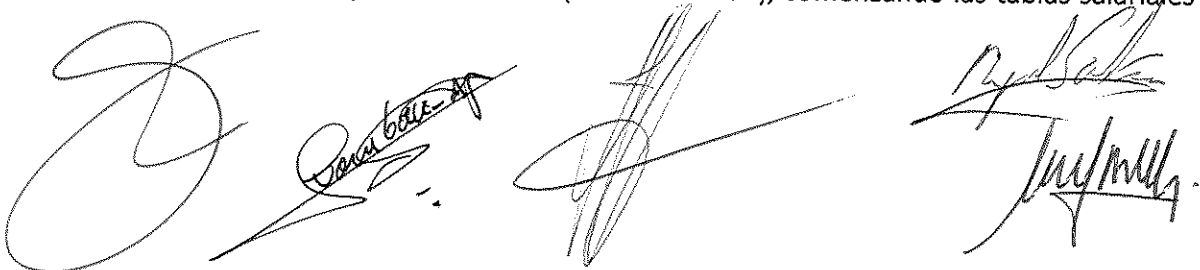
- Ejemplo (las cantidades son irreales): si el plus festivo fuera de 100€ y el plus de asistencia fuera de 5€, el nuevo plus de asistencia sería de 6,75€:

$$\frac{100€ \times 4}{228} + 5€ = 1,75€ + 5€ = 6,75€$$

Disposición Adicional Segunda:

Garantía Salarial próximo Convenio:

Una vez conocido el dato del IPC real del año 2012, se incrementará la tabla definitiva del año 2012 en el importe que corresponda a ese IPC (sin retroacción), comenzando las tablas salariales a 1 de



enero del año 2013, con un reconocimiento de subida para dicho año (2013) del IPC real del año 2012. Dicho incremento será al menos una subida a cuenta de la negociación de dicho año 2013.

