

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO
DE VILLAVICIOSA DE ODÓN (MADRID)**

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la empresa URBASER, S.A. y el representante legal de los trabajadores del Servicio de Limpieza Publica Viaria del Municipio de Villaviciosa de Odón (Madrid).

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa URBASER, S.A. que presten sus servicios en la Limpieza Publica Viaria del Municipio de Villaviciosa de Odón (Madrid).

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos retributivos establecidos en la tabla salarial anexa al **1 de Enero de 2009**.

La duración del Convenio será hasta el **31 de Diciembre de 2012**.

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

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES

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

ARTICULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Estará compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las leyes según forma y alcance que éstas regulen.

ARTICULO 9.- COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA PARITARIA

La Comisión Mixta Paritaria de este convenio colectivo estará compuesta por un miembro representante de la parte económica y uno del personal, siendo nombrado este último por la Central Sindical firmante del convenio colectivo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales distribuidas de Lunes a Viernes, que incluyen treinta minutos diarios de descanso que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Todos los sábados no festivos se abonarán como si de trabajo real se tratara.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las situaciones y casos ordinarios y extraordinarios que de forma excepcional se presenten y que conlleven una mayor dedicación laboral, dadas las características de este servicio público, serán asumidas y efectuadas por los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria de Villaviciosa de Odón, tengan la consideración de horas extraordinarias o estructurales, sin olvidar lo contemplado en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en sábados, en festivos, en domingos ni en vísperas de festivos.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre los representantes de los trabajadores y la empresa y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los cantones.

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

ARTÍCULO 13.- DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS

Se considerarán como días de descanso para todos los trabajadores, los Sábados, Domingos y Festivos, realizándose el servicio, en caso de ser necesario, con personal contratado al efecto expresamente para estos días.

ARTÍCULO 14.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y muy graves, se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores, a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIAS

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

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y se comunicarán las solicitudes, en un plazo máximo de 6 días, al Comité de Empresa.

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

ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un máximo de tres meses. Transcurrido dicho plazo, se le adecuará el salario y la categoría a su nuevo puesto de trabajo.

Este beneficio no tendrá efecto si la retirada del carnet se debe a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS Y PERMISOS

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

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, siempre que se constate un aprovechamiento del curso.
- 15 días en caso de matrimonio.
- 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables dos días más si por este motivo existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad.
- 2 días en casos de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad.
- **1 día por muerte de sobrinos**
- **2 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.**
- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad.
- 3 días por nacimiento del hijo del trabajador, siempre que la madre conviva con este al tiempo del alumbramiento, y cuatro si sucede fuera de la Comunidad. Si concurriese

enfermedad grave, se aumentará a cinco días.

- 3 días en caso de adopción de un hijo y cuatro si para ello hubiera que desplazarse fuera de la Comunidad.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta comunidad.
- Horas para exámenes y renovaciones del carnet de conducir y Documento Nacional de Identidad.
- Horas para asistir a consulta de médicos especialistas, justificándolo debidamente.

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

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho desde el 1 de enero de 2009, a tres días de libre disposición para cada año de vigencia del convenio. El disfrute de estos días se realizará previa comunicación al Encargado con una antelación, como mínimo de diez días, y será concedido de común acuerdo entre Encargado y Trabajador, no pudiendo coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, más de un trabajador de la plantilla.

ARTÍCULO 18.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización **21.300 €** independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

La cantidad establecida en este Artículo se revisará cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

Las nuevas cantidades respecto del año anterior, entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente Convenio o de las actas de revisión correspondientes.

ARTICULO 19.- DELEGADO DE PREVENCIÓN

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

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 20.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Para el año 2009:

La tabla salarial definitiva del año anterior (2008) se incrementará con el I.P.C. real del año 2009, siempre que sea positivo.

Para el año 2010:

La tabla salarial definitiva del año anterior (2009) se incrementará con el I.P.C. real del año 2010, siempre que sea positivo.

Para el año 2011:

La tabla salarial definitiva del año anterior (2010) se incrementará con el I.P.C. real del año 2011, siempre que sea positivo, más un 0,6%.

Para el año 2012:

La tabla salarial definitiva del año anterior (2011) se incrementará con el I.P.C. real del año 2012, siempre que sea positivo, más un 0,8 %.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento personal de Antigüedad consistente en 3 bienios al 5 por ciento y posteriores quinquenios al 7 por ciento, todo ello calculado sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio empezará a devengarse en la fecha en que se cumplan.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

La Empresa según este convenio abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

- a) **Cuantía:** La fijada en el anexo del presente Convenio para la categoría que corresponda, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponde a 30 días sobre el salario base.
- b) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Convenio, Verano y Navidad.
- c) **Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de Junio. La paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 16 de Diciembre. La paga de Convenio se abonará el 15 de Marzo.
- d) **Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

- **Paga de Verano:** Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.
- **Paga de Navidad:** Se devengará del 1 de Julio al 30 de Diciembre.
- **Paga de Convenio:** Se devengará anualmente, abonándose por doceavas partes en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo que será del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

ARTICULO 23.- PLUSES

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- ◆ De transporte
- ◆ De trabajo tóxico, penoso y peligroso
- ◆ De convenio

ARTICULO 24.- APLICACIÓN PLUSES

Los pluses indicados en el Artículo 23 y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 25.- CATEGORIAS

Se crea la categoría de Peón especialista que ostentarán aquellos trabajadores que realicen funciones con sopladoras o pistolas quitapintadas.

Dichos trabajadores, además del salario establecido para el Peón, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de **2,00 euros para los años 2009 y 2010.**

La referida cantidad experimentará para los años 2011 y 2012 el mismo incremento

pactado, incluida la revisión salarial que en su caso pudiera producirse.

ARTICULO 25 bis.- PLUS FUNCIONAL

Lo percibirá el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales pueda manejar vehículos cuyo P.M.A. sea igual o inferior a 3.500 Kg. Labores que sin constituir un oficio se requiera para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

La Empresa por razones del servicio, podrá asignar cualquier trabajo propio de la categoría de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial y que coincide con el de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado *plus funcional*, consistente en una cuantía de 1'00 € para los años 2009 y 2010. La referida cantidad experimentará, para los años de vigencia del presente convenio, el mismo incremento pactado, incluida la revisión salarial que en su caso pudiera producirse.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

ARTICULO 26.- DIA Y LUGAR DE PAGO

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

El lugar de pago será el centro de trabajo.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del salario devengado y que no podrán exceder del 90% del mismo.

ARTÍCULO 28.- FESTIVOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Retribución de festivos: El trabajador que tenga que prestar servicios un festivo percibirá **para el año 2009**, independientemente de su categoría, la cantidad de **90,43 €** por cada festivo trabajado.

Este apartado no será de aplicación para aquellos trabajadores que hubieran sido contratados para trabajar estos días.

Horas Extraordinarias: Se fija el precio de cada hora extraordinaria **para el año 2009** en **14,38 €** independientemente de la categoría de cada trabajador.

Las cantidades establecidas en este Artículo se revisarán, cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio, con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

ARTÍCULO 29.- ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mas

antigüedad mas los pluses señalados en el Artículo 23 del presente convenio.

ARTÍCULO 30.- ENFERMEDAD

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100% del salario real, las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja.

ARTÍCULO 31.- HOSPITALIZACIÓN

En caso de hospitalización la empresa complementará desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario base más antigüedad más los pluses señalados en el Artículo 23 del presente convenio.

ARTÍCULO 32.- PRENDAS DE TRABAJO

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las actuales vigentes, se realizarán conjuntamente entre la empresa y el Delegado de **personal**.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

Los conductores, peones y mecánicos afectados por el presente convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un “Anorak”, que se entregará cada dos años.

En caso de deterioro de una prenda, ésta se sustituirá por otra previa entrega de la deteriorada.

ARTICULO 33.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, velarán por el cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

ARTÍCULO 34.- REVISIÓN MÉDICA

Se realizará, por parte del Servicio Médico que la Empresa tenga concertado, 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. Se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, que se efectuará en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

ARTÍCULO 35.- JUBILACIÓN

35.1 Jubilación anticipada.

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

- A los 60 años: 116,35 €
- A los 61 años: 97,00 €
- A los 62 años: 77,53 €
- A los 63 años: 69,78 €
- A los 64 años: 58,17 €

Estas cantidades se revisaran cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio, con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

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

35.2 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 texto legal, a sustituir al trabajador.

35.3 Jubilación parcial anticipada.

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

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg. Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna “Máximo Jubilación Parcial” de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna “Mínimo Prestación Laboral”, y como máximo el 75 %. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Máximo	Mínimo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Máximo Jubilación Parcial	Prestación Laboral
Año 2008	85 %	15 %	25 %	75 %
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y siguientes	75 %	25 %	25 %	75 %

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2005 - 2014, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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

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

de devengos superiores al mes.

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

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

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

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

La empresa en la que preste servicio el trabajador en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje

en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 36- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El trabajador con más de 1 año de servicio en la empresa podrá solicitar un anticipo

reintegrable por un importe máximo de **750,00 €** En casos esporádicos de vital importancia, dicho anticipo podrá tener una cuantía máxima de hasta **1.150,00 €**

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la empresa y los representantes de los trabajadores.

La amortización se efectuará en las 12 mensualidades ordinarias siguientes como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos, la cantidad de **3.400,00 €**

Estas cantidades se revisarán cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio, con el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

ARTICULO 37- GARANTIAS SINDICALES

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

ARTICULO 38.- PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

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

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

- c) Acceso a la formación profesional

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

