

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 56** *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE-Pinto RSU “Urbaser, Sociedad Anónima-Dragados, Sociedad Anónima-Comsa, Sociedad Anónima”, Planta de Biometización y Compostaje de Pinto (código número 2813683).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa UTE-Pinto RSU “Urbaser, Sociedad Anónima-Dragados, Sociedad Anónima-Comsa, Sociedad Anónima”, Planta de Biometización y Compostaje de Pinto, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 23 de diciembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO U.T.E. PLANTA R.S.U. PINTO**ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la empresa U.T.E PLANTA R.S.U. PINTO (URBASER, S.A., DRAGADOS, S.A. y COMSA, S.A.) y la Representación Legal de los Trabajadores y la Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO. de Madrid.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones.

ARTICULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa U.T.E PLANTA R.S.U. PINTO, que presten servicios en la Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto (Madrid), independientemente de la categoría y su modalidad contractual.

ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos de la tabla salarial, se retrotraerán al día 1 de enero de 2009.

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

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

ARTICULO 4.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de las contratas, los trabajadores de la misma que ostenten la condición de fijos de plantilla o de carácter temporal, continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

En cualquier caso se estará a lo que disponga el convenio General del Sector.

Igualmente la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la Representación Legal de los Trabajadores.

ARTICULO 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Serán respetados, a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 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.- 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 su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

ARTICULO 8.- COMISION MIXTA PARITARIA

En el plazo de 30 días desde la firma del presente convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por 1 representante de la empresa y 1 Representante Legal de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 5 días desde la convocatoria.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nueva disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
4. Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de quince días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

ARTICULO 9.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad 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.

ARTICULO 10.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, excepto para aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo contratados con otras condiciones por las particularidades del servicio prestado, será de cuarenta horas semanales de lunes a sábado de promedio en cómputo anual, que incluyen:

- Para el año 2009, 20 minutos diarios de descanso intermedio para el bocadillo y aseo personal siempre que la duración de la jornada ordinaria continuada exceda de seis horas, y que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.
- Para los años 2010, 2011 y 2012, el tiempo de descanso durante la jornada laboral para bocadillo y aseo personal será de 30 minutos diarios. Este tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Los trabajadores de la U.T.E. PLANTA R.S.U. PINTO tendrán derecho a disfrutar:

- Para el año 2009, de 2 sábados de descanso cada mes, los cuales se establecerán en función del puesto de trabajo de cada uno de ellos y de las necesidades operativas y productivas de la empresa.
- Para el año 2010, de 3 sábados de descanso cada mes, los cuales se establecerán en función del puesto de trabajo de cada uno de ellos y de las necesidades operativas y productivas de la empresa.

- Para los años 2011 y 2012, los trabajadores cuyos puestos de trabajo lo permitan en función de las necesidades operativas y productivas de la empresa, realizarán su jornada laboral distribuida de lunes a viernes.

En los dos primeros casos, se elaborará un cuadrante de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo lo permitan en función de las necesidades operativas y productivas de la empresa y que estén dados de alta en el centro de trabajo, no prestarán sus servicios los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año. Los años que estos días coincidan en jueves se trabajará ambos días, prestando servicios el 50% de la plantilla cada día.

Aquellos trabajadores que, por las peculiaridades de su puesto de trabajo o por necesidades operativas o productivas, no puedan librar alguno de los días señalados en el párrafo anterior, tendrán derecho al disfrute de los días no disfrutados, en los términos establecidos para los días de asuntos propios en el artículo 13, acumulándose a los establecidos en dicho artículo.

Trabajos en sábados

Ambas partes reconocen la necesidad de garantizar la operatividad y correcto funcionamiento del Servicio Público que se presta en esta Planta.

Así, al reducirse progresivamente en el Convenio Colectivo vigente la prestación de servicios en sábados para determinados puestos de trabajo, ambas partes acuerdan que para el año 2010 y sucesivos, cuando por necesidades del servicio derivadas de fuerza mayor (averías, tres o más festivos consecutivos...) se requiera la realización de trabajos en sábados, tendrán derecho a prestar estos servicios extraordinarios todos los trabajadores que así lo soliciten, distribuyéndose estos de forma rotativa.

A tal efecto, la empresa todos los años durante el mes de enero colocará una lista en el Tablón de Anuncios en la que se inscribirán todos aquellos trabajadores que durante ese año deseen realizar trabajos en sábados. Estos trabajadores vendrán obligados a realizar tales servicios. Si no se cubriesen los servicios con personal voluntario, la empresa, por riguroso orden de lista, llamará a los trabajadores necesarios hasta cubrir el servicio, siendo obligatorio para estos trabajadores acudir a trabajar también en estos casos.

ARTICULO 11.- VACACIONES

- Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales, de los cuales 16 días se disfrutarán en el periodo comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y el resto de las vacaciones se podrán tomar a lo largo del resto del año.
- En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute, siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos 6 de ellos. Si la situación de I.T. es derivada de accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, se procederá al nuevo señalamiento sin este requisito. En caso de que algún trabajador estando disfrutando de su periodo vacacional sea hospitalizado, tendrá derecho a que la empresa le señale un nuevo periodo de disfrute por los días que haya estado en esta situación.

Se entiende que existe hospitalización a los efectos de lo establecido en este artículo cuando el trabajador permanece ingresado como paciente en el hospital durante más de 24 horas. El trabajador deberá hacer llegar a la empresa por correo o fax, en el plazo de 3 días naturales desde el inicio de su hospitalización, el parte de baja o certificado correspondiente emitido por el centro de salud u hospital en el que el trabajador esté ingresado, que constate que dicha situación tiene lugar.

- Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse ni en festivos ni en domingos, ni en día de libranza.
- En el mes de abril de cada año se confeccionará el calendario vacacional de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los trabajadores deberán entregar su solicitud de vacaciones antes del 1 de abril de cada año. Antes del 1 de mayo, se confeccionará el calendario de vacaciones definitivo.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones más de 1/3 de trabajadores del mismo puesto de trabajo.

Se fija en 20 días anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones el tiempo permitido para intercambiar periodos de vacaciones entre los trabajadores del mismo puesto, debiendo solicitarse por escrito y siendo indispensable la autorización de la empresa a dicho intercambio. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuando el periodo 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- A salvo de lo establecido en el párrafo anterior, el disfrute de las vacaciones no podrá sobrepasar el 31 de diciembre del año en curso.
- La retribución de vacaciones será la que para cada categoría se establezca en el ANEXO I.

ARTICULO 12.- EXCEDENCIAS

a) *Excedencia voluntaria*

Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

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

b) *Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un mismo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una plantilla que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia por violencia de género

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de

excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.

ARTICULO 13.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad el plazo será de cinco días.
- 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos. Cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad el plazo será de cinco días. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz este plazo se aumentará dos días más.
- 2 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.

Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante más de 24 horas.

- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para las renovaciones del D.N.I. y el Carnet de Conducir.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (asistencia a juzgado, designación como miembro de Mesa electoral...)
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico de cabecera y especialistas y/o pruebas médicas, siempre y cuando el trabajador acredite que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

El tiempo empleado para asistir al médico habrá de ser debidamente acreditado por el trabajador que haga uso de esta licencia.

- El tiempo indispensable para exámenes oficiales.

Si bien la justificación podrá aportarse con posterioridad al permiso, se trata de un requisito indispensable y exigible por la empresa para poder verificar la justificación tanto del supuesto de hecho del permiso (el nacimiento, el fallecimiento, la enfermedad, la hospitalización...), como la efectiva utilización del permiso con esta finalidad.

A los solos efectos de este artículo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho estables debidamente acreditadas que los matrimonios legalmente establecidos

Los trabajadores dados de alta en el centro de trabajo tendrán derecho al disfrute de 2 días de asuntos propios cada año. Las condiciones del disfrute de estos días serán las siguientes:

- Debido a que el 24 y 31 de Diciembre del 2009 coinciden en jueves y teniendo en cuenta que por circunstancias de la producción no es posible dejar de prestar servicio durante 4 días seguidos, es necesario trabajar el 50% de la plantilla cada uno de los días anteriormente mencionados. Los trabajadores tendrán derecho por tanto a disfrutar un día de asuntos propios adicional (correspondiente a uno de esos 24 ó 31 de Diciembre del 2009) hasta el 28 de Febrero del 2010.
- No podrán coincidir en el disfrute de dicho día 2 o más trabajadores por área de trabajo, excepto en el área de triaje donde no podrán coincidir en el disfrute de dicho día 3 o más trabajadores.
- La solicitud se realizará con una antelación de una semana, salvo casos urgentes y excepcionales que serán estudiados por la Empresa.
- La concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición, para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, al cual se le pondrá un sello de entrada en el momento de la entrega, quedándose el trabajador con la copia pertinente.

ARTICULO 14.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, 15 días de permiso no retribuido al año, permaneciendo en alta durante el tiempo que permanezca en esta situación.

En ningún caso podrán coincidir en esta situación más de 2 trabajadores.

Estos permisos deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 10 días, salvo urgente necesidad.

ARTICULO 15.- GARANTIAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición por escrito de la Representación Legal de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

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

A partir de la firma del presente convenio, durante los años de vigencia de este, se establecerá una bolsa mensual de horas de forma que los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas mensualmente en uno o varios de sus componentes previa comunicación fehaciente a la empresa.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

El delegado de prevención dispondrá del tiempo necesario para realizar su cometido dentro de las instalaciones de la empresa en los términos que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 16.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

ARTICULO 17.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 % de su salario real, desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 % de su salario real, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el primer día de la baja, hasta el 100 % del salario real, como complemento de las prestaciones que perciban de la Seguridad Social.

Comprenden el "salario real" las retribuciones fijas, incluidas las pagas extraordinarias del artículo 24 del presente convenio, que constan en las tablas salariales para cada categoría, exceptuando el plus de conservación y mantenimiento de ropa. Dentro del salario real se añadirá también la parte correspondiente de antigüedad de cada trabajador.

ARTICULO 18.- REVISION MEDICA

Se realizará por parte de un Servicio Médico una revisión anual, en horas de trabajo, que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría
- Control Visual
- Espirometría
- Análisis de sangre y orina
- Exploración clínica

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

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo.

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

En el periodo comprendido entre el primer día hábil del mes de octubre y el último de noviembre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

ARTICULO 19.- SALUD Y SEGURIDAD

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

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

ARTICULO 20.- 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 venir 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.

ARTICULO 21.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa facilitará al trabajador/a 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 dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

- A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este periodo de 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.

ARTICULO 22.- CONDICIONES ECONOMICAS

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio son los siguientes, en función de cada categoría:

- Para el año 2009:
 - TODAS LAS CATEGORÍAS: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2009
- Para el año 2010:
 - PEÓN: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2010 + 500 €
 - PEÓN ESPECIALISTA: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2010 + 175 €
 - RESTO DE CATEGORÍAS: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2010 + 0,5%
- Para el año 2011:
 - PEÓN: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2011 + 500 €
 - PEÓN ESPECIALISTA: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2011 + 175 €
 - RESTO DE CATEGORÍAS: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2011 + 0,5%
- Para el año 2012:
 - PEÓN: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2012 + 600 €
 - PEÓN ESPECIALISTA: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2012 + 250 €
 - RESTO DE CATEGORÍAS: I.P.C. real a 31 de diciembre de 2012 + 0,5%

La Revisión Salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se efectuará sobre el 0,00%. Es decir, si al 31 de diciembre de cada año el I.P.C. real interanual fuera superior al 0,00%, se realizará una revisión salarial, con efectos desde 1 de enero de cada año, por la diferencia al alza entre ambos índices. Por tanto, si el I.P.C. real fuera inferior al 0,00%, no se efectuará revisión salarial a la baja no llevándose a cabo detracción salarial alguna.

ARTICULO 23 .- RETRIBUCIONES

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

1. Salario base: Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría, abonándose por doce mensualidades.
2. Plus Penoso y/o Peligroso: Es el establecido en las Tablas Salariales Anexas para cada categoría, abonándose por día efectivo de trabajo.
3. Plus de transporte: En la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las categorías.
4. Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 24.

ARTICULO 24.- PERCEPCIONES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

La empresa afectada por este convenio abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Cuantía: Se retribuirán a razón de salario base mensual.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y paga de Marzo.

Fechas de abono: Verano, el día 30 de junio; Navidad, el día 15 de diciembre; Marzo, con la nómina de febrero del año siguiente a su devengo.

Periodo de devengo: El devengo de la Paga de Verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracción de mes trabajado.

Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de Diciembre del año en curso.

Paga de Marzo: se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

ARTICULO 25.- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

Complemento de antigüedad:

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

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del abono del complemento de antigüedad será a partir del 1 de enero de 2009.

El importe de cada trienio o cuatrienio comenzará a devengarse desde la fecha de alta en la empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural.

ARTICULO 26.- DIA DE PAGO

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

ARTICULO 27.- PLUSES

Son los siguientes:

1. Plus toxico, penoso y peligroso

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento por este concepto, consistente en el 20 % del salario base de cada categoría, y se devengará por día efectivo de trabajo.

2. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen la jornada de trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en el 25 % del salario base de cada categoría.

3. Plus de transporte

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad que en concepto de Plus de Transporte figura en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 28.- ANTICIPOS QUINCENALES

A petición expresa del trabajador, éste tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad, en una cuantía máxima equivalente al 90% del salario devengado hasta el momento de su abono. Este anticipo se abonará el día 15 de cada mes por el sistema habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 7 de cada mes.

ARTICULO 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal fijo de la empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.000 € anuales como máximo.

La amortización de este anticipo se efectuará en un periodo máximo de doce meses, gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad. Para poder solicitar un nuevo anticipo reintegrable será requisito indispensable haber amortizado el anterior íntegramente.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en los supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario.

La empresa aportará para dichos anticipos un fondo de 6.000 €.

ARTICULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal al que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización.

- Horas extraordinarias normales:

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas o compensadas.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas.

En caso de ser abonadas, el importe será el establecido para cada categoría en el Anexo I.

El importe de las horas extraordinarias para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementará en el IPC real interanual que establezca el INE a 31 de diciembre de cada año, siempre que exceda del 0,00 %.

ARTICULO 31.- SEGURO COLECTIVO

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 15.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le puedan corresponder.

Las nuevas indemnizaciones entrarán en vigor a los treinta días de la firma del presente Convenio.

ARTICULO 32.- PREMIO DE VINCULACION

Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la empresa concesionaria, siempre y cuando dichos trabajadores lleven al menos diez años de vinculación con la empresa, en ese momento y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- Si se solicita a los 60 años: 140,00 €.
- Si se solicita a los 61 años: 129,00 €.
- Si se solicita a los 62 años: 93,00 €.
- Si se solicita a los 63 años: 87,00 €.
- Si se solicita a los 64 años: 70,00 €.

Estas cantidades se incrementarán desde el año 2011, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el IPC real interanual que establezca el INE al 31 de diciembre de cada año, siempre que exceda del 0,00 %.

ARTICULO 33.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS

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

ARTICULO 34.- JUBILACION PARCIAL ANTICIPADA

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la ley 40/2007, de 4 de diciembre, 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 a la 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 de jubilación parcial	Mínimo de prestación parcial	Mínimo de jubilación parcial	Máximo de 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 2008-2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se 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 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. La antigüedad del trabajador relevista comenzará desde el inicio de este contrato de relevo.

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

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

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

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

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a, en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio en el artículo 32.

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

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

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

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.

ARTICULO 35.- PRENDAS DE TRABAJO

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

- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años, para aquellos trabajadores que trabajen a la intemperie.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.

- Cuatro camisas al año (dos de verano y dos de invierno).
- Un jersey al año.
- Un anorak cada dos años.
- Dos gorras, una de invierno y otra de verano.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

En caso de rotura o deterioro como consecuencia de la actividad, se repondrá inmediatamente, previa entrega del material deteriorado o roto.

La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de octubre.

Todas las prendas llevarán incorporados los correspondientes reflectantes de seguridad.

Con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo, se abonará a los trabajadores un plus de naturaleza extrasalarial denominado "de conservación y mantenimiento de ropa" por importe de 100 € anuales, distribuidos proporcionalmente en once mensualidades. Este plus se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009.

ARTICULO 36.- ESPECIFICACION DE FUNCIONES Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Se establecen las siguientes categorías:

- Jefe de equipo
- Conductor
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Peón Especializado
- Peón

En cuanto a la definición y funciones de estas categorías, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

En el supuesto de que existan razones objetivas que impliquen modificaciones de lo regulado en este Artículo, Empresa y Representación de los Trabajadores estudiarán y modificarán las cuestiones efectuadas de tal forma que las partes no se vean perjudicadas.

La empresa procurará evitar los cambios de puesto de trabajo, no pudiéndose realizar ningún caso por razones de sanción, a tal efecto, la empresa comunicará al Delegado los cambios que desee efectuar, así como las razones que lo justifiquen, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

ARTICULO 37.- VACANTES

La empresa cubrirá con personal interino las vacantes que se produzcan como consecuencia de I.T. o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Asimismo, cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador, con personal interino, y mientras dure esta.

Con independencia de lo anterior, cuando se produzcan vacantes por causa de muerte, jubilación, traslado o se creen nuevas plazas por necesidades del servicio, la empresa facilitará la opción a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales
- De conocimientos prácticos-profesionales

En caso de igualdad prevalecerá la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las plazas de Encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en el centro de trabajo, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

ARTICULO 38.- SAN MARTIN DE PORRES

El día 3 de Noviembre, San Martín de Porres, se considera festivo.

Cuando este día coincida en domingo, este se trasladará al inmediato día hábil posterior.

ARTICULO 39.- CONDUCTORES**I) Retirada del permiso de conducción de un conductor de la empresa**

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria ni a embriaguez y/o toxicomanía, le será de aplicación la siguiente regulación según el supuesto de que se trate:

1. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación de al menos el 60% de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En ese caso, la empresa acoplará al trabajador a la categoría de peón por un tiempo no superior a 6 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la categoría de peón hasta que el trabajador esté en posesión del permiso de conducción.

2. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación de entre un 30% a un 60% de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En ese caso, la empresa acoplará al trabajador a la categoría de peón por un tiempo no superior a 9 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la categoría de peón hasta que el trabajador esté en posesión del permiso de conducción.

3. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación inferior al 30 % de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En este caso, la empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior un año. Durante los primeros seis meses el trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la categoría de conductor. Si transcurridos los seis meses continuara sin el carnet de conducir, el trabajador percibirá los emolumentos de la categoría de peón bien hasta el límite máximo de un año, bien mientras dure la sanción si esta tiene una duración inferior al año.

Transcurridos los plazos indicados sin haber recuperado el carnet, la empresa podrá optar entre ofrecer al trabajador la realización de un nuevo contrato con la categoría de peón o extinguirlo en virtud del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, antes de hacer efectiva esta segunda opción, la empresa comunicará su postura en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

II) Suplencia de conductores (periodo vacacional, incapacidad temporal, etc.)

La suplencia de conductores durante el periodo vacacional o por incapacidad temporal o retirada del permiso de conducir, será cubierta preferentemente con trabajadores de inferior categoría, pertenecientes a la plantilla de la Contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne y siempre que sean aptos para el puesto a cubrir. Durante la suplencia, dichos trabajadores percibirán el salario correspondiente a la categoría de conductor, a excepción del complemento de antigüedad, que lo cobrarán en función de su categoría.

ARTICULO 40.- 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 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.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2008

A pesar de las discrepancias surgidas en la interpretación del artículo 20 del Convenio Colectivo 2005-2008 respecto al incremento salarial del año 2008, ambas partes acuerdan, dentro del marco de las negociaciones del Convenio Colectivo para los años 2009 a 2012, consolidar como definitivas las tablas provisionales de 2008, de forma que la subida salarial definitiva para el año 2008 será el resultado de aplicar sobre las tablas definitivas del año 2007 el siguiente incremento: 2,90% (2% + 0,90%).

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2008								
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL
JEFE DE EQUIPO	957,70	191,54	90,61	962,22	962,22	962,22	957,70	17.482,71
CONDUCTOR	957,70	191,54	90,61	959,44	959,44	959,44	957,70	17.474,37
OFICIAL 1ª	957,70	191,54	90,61	959,44	959,44	959,44	957,70	17.474,37
OFICIAL 2ª	890,46	178,09	90,61	891,06	891,06	891,06	890,46	16.314,42
OFICIAL 3ª	822,73	164,55	90,61	822,19	822,19	822,19	822,73	15.146,05
PEÓN ESPECIALISTA	755,09	151,02	90,61	753,50	753,50	753,50	755,09	13.979,49
PEÓN	618,89	123,78	90,61	614,97	614,97	614,97	618,89	11.629,86

OTROS CONCEPTOS	
CATEGORÍA	HORAS EXTRAS
JEFE DE EQUIPO	12,34
CONDUCTOR	12,34
OFICIAL 1ª	12,34
OFICIAL 2ª	11,60
OFICIAL 3ª	10,85
PEÓN ESPECIALISTA	10,09
PEÓN	10,09

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2009

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2009									
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	PLUS CONS. Y MTTO. ROPA	TOTAL BRUTO ANUAL
JEFE DE EQUIPO	957,70	191,54	90,61	962,22	962,22	962,22	957,70	9,09	17.582,70
CONDUCTOR	957,70	191,54	90,61	959,44	959,44	959,44	957,70	9,09	17.574,36
OFICIAL 1ª	957,70	191,54	90,61	959,44	959,44	959,44	957,70	9,09	17.574,36
OFICIAL 2ª	890,46	178,09	90,61	891,06	891,06	891,06	890,46	9,09	16.414,41
OFICIAL 3ª	822,73	164,55	90,61	822,19	822,19	822,19	822,73	9,09	15.246,04
PEÓN ESPECIALISTA	755,09	151,02	90,61	753,50	753,50	753,50	755,09	9,09	14.079,48
PEÓN	618,89	123,78	90,61	614,97	614,97	614,97	618,89	9,09	11.729,85

OTROS CONCEPTOS	
CATEGORÍA	HORAS EXTRAS
JEFE DE EQUIPO	12,34
CONDUCTOR	12,34
OFICIAL 1ª	12,34
OFICIAL 2ª	11,60
OFICIAL 3ª	10,85
PEÓN ESPECIALISTA	10,09
PEÓN	10,09

(03/24.086/10)

BOCM-20100730-56