

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 3** *RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima”, limpieza pública viaria y recogida de basuras en Arganda del Rey (código número 2812551).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima”, limpieza pública viaria y recogida de basuras en Arganda del Rey, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 3 de febrero de 2010; 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; 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, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS
DE ARGANDA DEL REY****CAPITULO – I. CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Vertederos de Residuos, S.A. y el Comité de Empresa, así como por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

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

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Arganda del Rey y territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la Limpieza Publica Viaria y Recogida de Basuras de Arganda del Rey, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por la Empresa y los Trabajadores/as.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2009, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2011.

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.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES

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

ARTÍCULO 6.- 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 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 éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

El mismo día de la firma del presente convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por tres representantes de la parte económica y tres de la parte Social, siendo nombrados/as éstos/as últimos/as entre los miembros del Comité. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

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

- a).- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- c).- 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.
- d).- 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 de la mayoría de cada parte, empresarial y Social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

ARTÍCULO 9.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada será prestada de lunes a sábado con los descansos que establece la ley, teniendo que trabajar un sábado sí, otro no, con el fin de implantar el descanso en sábados alternos, según cuadrante publicado por la empresa. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

La redistribución de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo conlleva que todos los trabajadores a jornada completa adscritos al servicio, presten sus servicios un sábado si, y otro no. Por lo tanto, los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente documento vinieran disfrutando de algún sábado libre, también trabajarán un sábado sí, y otro no, con el fin de implantar el descanso en sábados alternos. No será de aplicación lo estipulado en este párrafo al personal subrogado del Ayuntamiento de Arganda del Rey.

La organización de la jornada laboral será potestad de la empresa quien, antes del 01/01 de cada año, elaborará un calendario fijando el disfrute de los mencionados días (sábados).

No obstante lo anterior, la Empresa podrá contratar a trabajadores a tiempo parcial para que, entre otros, presten sus servicios los sábados, domingos y festivos.

Todo lo anteriormente expuesto en este artículo entrará en vigor a partir del 6 de febrero de 2010.

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, que serán consideradas como horas extraordinarias de necesaria realización, dadas las características del servicio público realizado. El importe de las horas extraordinarias estará fijado en la tabla salarial.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 1 de Octubre.

Los trabajadores/as a jornada completa podrán disfrutar su periodo vacacional fuera de los meses establecidos, de forma voluntaria y solicitándolo previamente a la Empresa. Así mismo podrán dividir dicho periodo vacacional en quincenas, siendo obligado el disfrute de una de ellas en el periodo establecido en el primer párrafo de este artículo.

En caso de que algún trabajador a jornada completa 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 7 de ellos. Si la situación de I.T. es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se procederá al nuevo señalamiento sin éste requisito.

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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., 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 corresponda. En ningún otro caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso.

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 1 de Octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.

Para el personal contratado a tiempo parcial con otras jornadas, tendrán una duración proporcional a su jornada y se disfrutarán en el periodo establecido en el párrafo anterior.

El calendario de los turnos de vacaciones de los trabajadores/as se elaborará entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y se expondrá en los tabloneros de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo.

ARTÍCULO 13.- TRASLADO DE PERSONAL

Cualquier persona puede solicitar a la Empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto de mayores de 60 años, que será voluntario. En todo caso, la Empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

La Empresa procurará evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

ARTÍCULO 14. – FALTAS Y SANCIONES

Las sanciones graves o muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados 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 Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIA

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

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

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

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

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

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES

Requiere como mínimo para la realización de su trabajo el carné de conducir de la clase "C", así como los demás requisitos exigibles según la legislación vigente, y tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

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

Los trabajadores que ostenten la categoría de conductor, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

ARTÍCULO 17.- NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los Representantes Legales de los Trabajadores, etc.).

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS Y PERMISOS

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

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

- a).- 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b).- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c).- 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

- d).- 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.
- e).- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- f).- 3 días por nacimiento de hijo o adopción que se aumentará a cinco días si ocurriese enfermedad grave. Cinco días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- g).- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- h).- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- i).- Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.
- j).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k).- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando acredite la imposibilidad de realizarlo fuera de su jornada laboral.
- l).- Por el tiempo necesario para acompañar a los hijos menores de 14 años a la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando acredite la imposibilidad de realizarlo fuera de la jornada laboral y que el otro cónyuge no pueda acompañar al menor. En caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa, esta licencia únicamente la disfrutará, a su elección, uno de ellos.
- m).- 1 días por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos.

El inicio del disfrute de las licencias comenzará cuando se produzca el hecho causante. En caso de que cuando ocurriera el mismo, el trabajador ya hubiera realizado su jornada, el disfrute comenzará a partir del día siguiente.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho en el año 2009 a tres días de libre disposición, concediéndose a partir del año 2010, únicamente a los trabajadores que ya tienen tres días de libre disposición, uno más. El disfrute de estos días se realizará previa comunicación al Jefe de Servicio con una antelación, como mínimo, de diez días. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por más de dos operarios de la misma categoría ni tampoco podrán ser unidos a festivos ni vacaciones.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, como mínimo, dentro de las 48 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

ARTÍCULO 19.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización y durante toda la vigencia del Convenio la cantidad de 24.000 Euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

La empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 20.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR POR CAPACIDAD DISMINUIDA

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

Los conductores que no obtengan la renovación del carnet de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar

perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

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

ARTÍCULO 21.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio y Encargado. En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de conductor de nueva creación se proveerán por este mismo sistema.

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

En el Tribunal examinador, el Comité de Empresa estará representado por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

ARTICULO 22.- PLAZAS VACANTES

La Empresa contratará a trabajadores como fijos, en el plazo de 30 días y siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador a la plantilla, y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

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

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

ARTÍCULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO

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

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

CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 24.- INCREMENTO SALARIAL

Año 2009: Incremento salarial definitivo de carácter lineal de 400€ para cada una de las categorías

Año 2010: Incremento salarial definitivo de carácter lineal de 200€ para cada una de las categorías

Año 2011: Incremento salarial definitivo de carácter lineal de 400€ para cada una de las categorías. Para el año 2011 se establece una cláusula de revisión salarial. Así, si el I.P.C. real al 31/12/2011, fuera superior al 3% para dicho año, se efectuaría una revisión salarial en la tabla definitiva de 2010, por el exceso entre ambos índices. Caso de producirse esta desviación, el resultante se aplicará dentro del primer trimestre del año 2012.

ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD**Complemento de antigüedad:**

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio, excepto el personal subrogado, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en trienios del cuatro por ciento sobre el salario base hasta un límite del 60%.

Los trabajadores temporales, disfrutarán de este complemento en las mismas condiciones.

El complemento personal de antigüedad para los trabajadores que en su día fueron subrogados y que procedían del Ayuntamiento de Arganda del Rey tendrá la cuantía fijada en el Anexo I del presente convenio para el año y la categoría que corresponda.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumpla, excepto para el personal subrogado, cuyo devengo será a partir del primer día del mes en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo 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 mensualmente, así como en las Pagas extras de Verano y Navidad (30 días en cada una) y en la de marzo (15 días), excepto para el personal subrogado del Ayuntamiento a quienes únicamente se les abonará en las pagas de Verano y Navidad.

A los trabajadores con jornada parcial, se les abonará en función de su jornada.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

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

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

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

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día veinte del mes de Junio, la de Navidad se hará efectiva el día veinte del mes de Diciembre y la de Marzo el día 15 del mes de Marzo.

Periodo de devengo: Se devengarán en doceavas partes y en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

ARTÍCULO 27.- PLUSES

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a).- De transporte.
- b).- De trabajo tóxico, penoso y peligroso.

- c).- De nocturnidad.
- d).- De asistencia.
- e).- De actividad.

Los referidos pluses, excepto el plus de transporte y nocturnidad, al ser aquéllos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 30.

Los pluses antes indicados y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán de forma mensual.

A los trabajadores con jornada a tiempo parcial, se les abonará tanto los pluses recogidos en este artículo como los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes y el salario base, en función de la proporción de jornada que presten respecto al personal de jornada completa. Todos los años se elaborará una tabla salarial reflejando los importes y porcentajes correspondientes al personal con jornada a tiempo parcial.

ARTÍCULO 28.- DÍA Y LUGAR DE PAGO

El abono de haberes se hará efectivo el primer día del mes siguiente o el último día hábil del mes anterior en caso de que ese primer día fuese domingo, festivo o víspera de festivo.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

CAPÍTULO - IV.- MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS

Voluntariamente todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo los días 15 de cada mes o anterior si éste fuera domingo o festivo, de una cuantía máxima del 90 % del salario devengado. Se solicitará a la Empresa antes del día 10 de cada mes.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

ARTÍCULO 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de:

- Para el personal a jornada completa: 800 Euros.
- Para el personal a jornada parcial: Parte proporcional de la cantidad anterior, en función de la jornada del trabajador.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Empresa y el Comité de Empresa, 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 12 mensualidades posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la siguiente cantidad: 8.000 Euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 31.- PRESTACIONES SOCIALES

En caso de rotura de gafas y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 70 Euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 1.400 Euros anuales.

El personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos recibirá una ayuda anual de 208 Euros a cargo del fondo.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 32.- ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDAD Y HOSPITALIZACIÓN

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral la Empresa complementará durante la primera baja del año hasta el 100% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma. A partir de la segunda baja, se complementará hasta el 100% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, excepto el plus de transporte, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.

Del mismo modo se complementará hasta el 100% en los casos de hospitalización, mientras dure ésta, y durante el periodo de convalecencia hasta un máximo de 15 días.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común la Empresa complementará hasta el 75% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, excepto el plus de transporte, desde el cuarto hasta el decimoquinto día y hasta el 100% a partir del decimosexto día. Este complemento tendrá lugar únicamente en las dos primeras bajas del año.

ARTÍCULO 33.-MATERNIDAD**A) Excedencia maternal y para la atención de familiares:**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, 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 artículo, 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo 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 artículo 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 la Empresa, 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 familia 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.

B) Suspensión y lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

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 el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

C) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las 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 las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

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

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse 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 tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán 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 certifique el facultativo que asista a la trabajadora.

Así mismo tendrán derecho las trabajadoras a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de la realización en jornada de trabajo.

ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial de acuerdo con la legislación vigente. Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y el comité de empresa se reunirán para valorar la nueva regulación

Jubilación a los 64 años:

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

CAPÍTULO - V.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 35.- PRINCIPIOS GENERALES

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector. Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

ARTÍCULO 36.- VIGILANCIA DE LA SALUD

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

CAPÍTULO - VI.- GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 37.- GARANTÍAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la autorización previa de la Empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Los/as Delegados/as de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 38.- CUOTAS SINDICALES

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

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

ARTÍCULO 39.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tanto las Organizaciones Sindicales como la empresa VERTRESA, en aras a la estabilidad en el empleo acuerdan, la empresa se compromete a no superar el porcentaje del 10 % de eventualidad, del total de la plantilla fija a jornada completa, y el porcentaje del 18 % en plantilla de jornadas parciales (sábados, domingos y festivos, etc..) en la contrata. En dichos porcentajes no estarán incluidos los eventuales contratados para verano, contratos de relevo, ni campañas especiales o refuerzo, interinidades, excedencias y sustituciones.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Durante el primer trimestre del año 2010, se realizarán las siguientes promociones:

- 3 capataces jornada completa
- 1 capataz de jornada parcial
- 5 peones especialistas jornada completa

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Al personal subrogado del Ayuntamiento de Arganda del Rey a la Empresa se le respetarán todos los derechos y condiciones laborales que tenían en el momento de la subrogación, tal y como se viene haciendo en la actualidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Limpieza Pública Viaria y Recogida de residuos Sólidos Urbanos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Igualdad de oportunidades

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria y la RSU como sector comprometido, 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 acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Cuando para el desarrollo de su actividad por el trabajador sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización, - y de manera especial el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado - "y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador esta obligado a informar, en todo momento, a aquella de las incidencias que se produzcan respecto de dicha autorización".

TABLA SALARIAL AÑO 2009 DEFINITIVA TOTAL (400 €)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS ACTIV.	PLUS ASISTE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	SALARIO AÑO
CONDUCTOR DIA	593,34	118,67	241,08	63,55	128,38	1.145,03	148,34	1.142,34	1.142,34	571,17	1.142,34	16.593,53
PEON ESPECIALISTA	556,58	111,31	172,21	61,72	128,74	1.030,57	139,15	1.027,15	1.027,15	513,57	1.027,06	14.931,18
PEON	532,78	106,55	158,00	56,78	128,91	983,02	133,19	981,11	981,11	490,55	980,59	14.246,58
CAPATAZ	593,34	118,67	241,08	63,55	128,38	1.145,03	148,34	1.142,34	1.142,34	571,17	1.142,34	16.593,53
OFICIAL MECÁN	593,34	118,67	241,08	63,55	128,38	1.145,03	148,34	1.142,34	1.142,34	571,17	1.142,34	16.593,53
PEON SUBR.	532,78	106,55	158,00	56,78	128,91	983,02	133,19	981,11	981,11	490,55	1.367,34	18.887,58

TABLA SALARIAL AÑO 2010 DEFINITIVA TOTAL (200 €)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS ACTIV.	PLUS ASISTE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	SALARIO AÑO
CONDUCTOR DIA	600,49	120,10	243,99	64,32	129,93	1.158,83	150,12	1.156,11	1.156,11	578,05	1.156,11	16.793,53
PEON ESPECIALISTA	564,04	112,80	174,52	62,55	130,46	1.044,37	141,01	1.040,91	1.040,91	520,45	1.040,82	15.131,18
PEON	540,26	108,05	160,21	57,58	130,72	996,82	135,06	994,88	994,88	497,44	994,36	14.446,58
CAPATAZ	600,49	120,10	243,99	64,32	129,93	1.158,83	150,12	1.156,11	1.156,11	578,05	1.156,11	16.793,53
OFICIAL MECÁN	600,49	120,10	243,99	64,32	129,93	1.158,83	150,12	1.156,11	1.156,11	578,05	1.156,11	16.793,53
PEON SUBR.	540,26	108,05	160,21	57,58	130,72	1.033,09	138,35	994,88	994,88	497,44	1.381,11	19.087,58

TABLA SALARIAL AÑO 2011 PROVISIONAL TOTAL (400 €)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS ACTIV.	PLUS ASISTE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	SALARIO AÑO
CONDUCTOR DIA	614,80	122,96	249,80	65,85	133,03	1.186,43	153,70	1.183,64	1.183,64	591,82	1.183,64	17.193,53
PEON ESPECIALISTA	578,95	115,79	179,13	64,20	133,91	1.071,98	144,74	1.068,42	1.068,42	534,21	1.068,34	15.531,18
PEON	555,22	111,04	164,65	59,18	134,34	1.024,42	138,80	1.022,43	1.022,43	511,21	1.021,89	14.846,58
CAPATAZ	614,80	122,96	249,80	65,85	133,03	1.186,43	153,70	1.183,64	1.183,64	591,82	1.183,64	17.193,53
OFICIAL MECÁN	614,80	122,96	249,80	65,85	133,03	1.186,43	153,70	1.183,64	1.183,64	591,82	1.183,64	17.193,53
PEON SUBR.	555,22	111,04	164,65	59,18	134,34	1.033,09	138,35	1.022,43	1.022,43	511,21	1.408,64	19.487,58

CATEGORIAS	H. EXTRAS	H. EXTRAS FESTIVAS
CONDUCTOR DIA	13,45	20,63
PEON ESPECIALISTA	12,04	19,03
PEON	11,54	18,48
CAPATAZ	13,45	20,63
OFICIAL MECÁNICO	20,71	31,11
PEON SUBROGADO.	18,06	25,48

CATEGORIAS	2.009	2011 (prov)
OFICIAL MECÁNICO SUBR.	21,57	21,77
PEON SUBROGADO.	16,22	16,39
IMPORTE TRIENIO		

Acta jornada de trabajo

Asistentes:

— Por la empresa:

- Don Eduardo Crespo.
- Don Agustín de la Iglesia.
- Don Juan Druet Álvarez.

— Representación social:

- Don Jorge Cambronero.
- Doña María Soledad Bermudo.
- Doña Almudena Peña.
- Don Florentino Campos.
- Don Juan Carlos Cánovas.
- Don Valentín de Frutos.
- Don Isaías Tomás Moratilla.
- Don Francisco Barrera.
- Don Gregorio Alejo.

— Asesor UGT:

- Don Juan Carlos del Río Aceñón.

— Asesor CC OO:

- Don Félix Carrión.

En Arganda del Rey, siendo las diez horas del día 3 de febrero de 2010, se reúne en los locales que la empresa tiene en la citada localidad la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima” (centro de trabajo: limpieza pública viaria y recogida de basuras de Arganda del Rey), compuesta por las personas indicadas, quienes acuerdan lo siguiente:

1.º Jornada de trabajo:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuyéndose dicha jornada de la siguiente forma: seis horas y cincuenta y cuatro minutos diarios de lunes a viernes y seis horas los sábados, teniendo que trabajar un sábado sí, otro no, con el fin de implantar el descanso en sábados alternos, según cuadrante publicado por la empresa. Dicha jornada incluye treinta minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. No será de aplicación lo estipulado en este párrafo al personal subrogado del Ayuntamiento de Arganda del Rey, cuya jornada será de siete horas de lunes a viernes.

La redistribución de la jornada pactada en el presente acuerdo conlleva que todos los trabajadores a jornada completa adscritos al servicio presten sus servicios un sábado sí, y otro no. Por lo tanto, los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente documento vinieran disfrutando de algún sábado libre, también trabajarán un sábado sí, y otro no, con el fin de implantar el descanso en sábados alternos. No será de aplicación lo estipulado en este párrafo al personal subrogado del Ayuntamiento de Arganda del Rey.

La organización de la jornada laboral será potestad de la empresa quien, antes del 1 de enero de cada año, elaborará un calendario fijando el disfrute de los mencionados días (sábados).

No obstante lo anterior, la empresa podrá contratar trabajadores a tiempo parcial para que, entre otros, presten sus servicios los sábados, domingos y festivos. La jornada laboral diaria del personal contratado a tiempo parcial será la siguiente: Sábados seis horas, domingos siete horas y festivos siete horas.

Todo lo anteriormente expuesto entrará en vigor a partir del 6 de febrero de 2010.

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

(03/46.674/10)