

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Unión Temporal de Empresas “Talher-Clece” y el personal adscrito a los servicios RSU, LPV y Jardinería de Velilla de San Antonio (código número 28100691012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Unión Temporal de Empresas “Talher-Clece” y el personal adscrito a los servicios RSU, LPV y Jardinería de Velilla de San Antonio, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 9 de febrero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 15 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS “TALHER-CLECE” CON EL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RSU, LPV Y JARDINERÍA DE VELILLA DE SAN ANTONIO

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la unión temporal de empresas “Talher-Clece” y el representante legal de los trabajadores (Delegado de Personal de UGT) para el municipio Velilla de San Antonio.

Las partes firmantes de este 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 trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades de recogida de RSU, limpieza pública viaria y jardinería en la unión temporal de empresas “Talher-Clece”, limitándose al municipio del artículo anterior, de la Comunidad de Madrid, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y su actividad, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art. 3. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Se establece una cláusula de ultractividad expresa de 12 meses al término del plazo de ultractividad legalmente establecido.

Este convenio quedará automáticamente prorrogado por tática reconducción el 31 de diciembre de 2015 de no mediar denuncia de ninguna de las partes con al menos 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del convenio deberá realizarse por escrito dando traslado a la otra parte.

Art. 4. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5. *Garantía, absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, solo 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, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por convenio conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 7. *Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los*

Trabajadores.—De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la comisión mixta paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Art. 8. *Absorción de personal.*—Al término de la concesión de cada una de las contrata, todos los trabajadores de las mismas que estuvieran fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata o, en su caso, a depender del Ayuntamiento, si este es el que gestiona directamente el servicio, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, todo ello en los términos regulados en los convenios generales del sector de limpieza pública viaria y recogida así como en el Convenio Estatal de Jardinería.

Art. 9. *Retribuciones.*—Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario base: Es el establecido en las tablas salariales para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.
- Plus tóxico penoso y peligroso: El referido plus equivale al 20 por 100 del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.
- Plus conservación: Se abonará por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.
- Plus de transporte (extrasalarial): Se abonará por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.
- Paga de vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial que se corresponde con el importe de una mensualidad de salario base más plus transporte, más la antigüedad. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.
- Pagas extraordinarias: a razón de tres pagas de salario base, verano, Navidad y beneficios. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—El importe bruto de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios será el indicado para cada categoría en la tabla anexa, más el complemento de antigüedad, correspondiéndose su importe con el equivalente a treinta días de salario base tanto en las pagas de verano, como la de Navidad y beneficios. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad:

Devengo: Las pagas extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

- Paga de verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de verano: 20 de julio.
- Paga de Navidad: 20 de diciembre.
- Paga de beneficios: 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 11. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad en la empresa que es el siguiente:

ANTIGÜEDAD POR AÑOS

AÑOS	2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
Euros	23'15	64'18	112'32	160'51	201'12	241'79	256'77	313'95	352'85	384'78

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

Art. 12. *Pluses funcionales.*

- Plus maquinaria: El trabajador que, ostentando la categoría de peón, maneje un vehículo, barredora, tractor, etc., cuyo PMA sea inferior a 3.500 kilogramos, percibirá un plus de calidad funcional, de 2,55 euros/día, en proporción a su jornada de trabajo. En el caso de que el servicio no se realice durante todo el mes, se abonará proporcional por día efectivo de trabajo.
- Plus funcional: El trabajador que, ostentando la categoría de peón, maneje máquinas desbrozadoras, sopladoras, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, en la cuantía de 1,255 euros/día en proporción a su jornada de trabajo. En el caso de que el servicio no se realice durante todo el mes, se abonará proporcional por día efectivo de trabajo.

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera:

- A) Siete horas diarias de lunes a viernes.
- B) Cinco horas diarias los sábados no festivos.

Se disfrutará de 30 minutos de bocadillo en cada jornada, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Para el año 2014 y sucesivos, se disfrutará de seis días de asuntos propios, incluyendo los dos días del período de Navidad 24 y 31 de diciembre o los que por cuadrante correspondan, no pudiendo disfrutar más de dos trabajadores del mismo día de asuntos propios y no siendo acumulables a festivos ni a vacaciones. Se deben solicitar con cinco días de antelación a su fecha de disfrute. La fecha/hora de solicitud marcará la preferencia en el disfrute cuando más de dos trabajadores lo soliciten para el mismo día.

Art. 14. *Descanso dominical y fiestas.*—Se considera como días de descanso los domingos y los doce días festivos señalados con carácter general, las dos fiestas locales y la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) festividad patronal.

Art. 15. *Traslado del personal.*—Cualquier trabajador, podrá solicitar a la empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el siguiente:

HORAS EXTRAS	LUNES-SÁBADOS	DOMINGOS-FESTIVOS
CONDUCTORES	12'57	125'53
PEONES	11'15	106'41

Art. 17. *Licencias y permisos.*—Las empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la empresa.

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

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ampliable a un día más si el hecho causante es fuera de la Comunidad de Madrid. Si el hecho es fuera del país se aumentaría a tres días más (en total cinco), siempre y cuando justifique que ha realizado dicho desplazamiento a dicho país.
- Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, ampliables a un día más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros. Si el hecho es fuera del país se aumentaría a tres días más (en total seis), siempre y cuando justifique que ha realizado dicho desplazamiento a dicho país.
- Tres días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la provincia.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.

- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural, y se disfrutarán en el período comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre como marca el convenio, pero con una libranza equitativa para que no esté ningún mes descompensado y haya un equilibrio en cuanto al número de personal que trabaje en cada mes, y en cualquier caso, no podrán ser disfrutadas más de cuatro trabajadores de forma simultánea.

Por acuerdo con la empresa, los trabajadores podrán disfrutar de las vacaciones fuera del período marcado en el convenio.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa, se efectuará entre la empresa y el delegado de personal, publicándose el calendario de disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Art. 19. *Salud laboral.*—El delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 20. *Incapacidad transitoria.*—Para el trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En el caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 75 por 100 del salario hasta el octavo día, a partir del octavo día se abonará el 100 por 100 con efectos retroactivos al primer día, exclusivamente, para el caso de que se trate la primera baja durante el año natural. Para el caso de la segunda baja o sucesivas, el importe de la mejora de I.T. del 25 por 100 hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real se destinará a la creación de un fondo social que se repartirá a final de año entre todos los trabajadores de la plantilla que no hayan tenido bajas por la contingencia de enfermedad común durante el año natural.

Art. 21. *Incapacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 22. *Reconocimiento médico.*—Se realizará un reconocimiento médico anual, por parte de la entidad que la empresa designe, en este caso por el Servicio de Vigilancia de la Salud, concediéndose el tiempo necesario para el mismo, siempre y cuando se manifieste el consentimiento del trabajador salvo en las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso será obligatorio, previo informe de los representantes de los trabajadores, para aquellos supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Art. 23. *Promoción y ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 28 del Convenio General del Sector.

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

Art. 24. *Seguro colectivo.*—En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional originada como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 21.623,81 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 25. *Retirada del permiso de conducir.*—En el supuesto de que un conductor le fuera retirado el permiso de conducir, siempre y cuando la retirada no sea como consecuencia de una situación de embriaguez o toxicomanía u otra causa similar del propio conductor, la empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir.

La empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a embriaguez, toxicomanía u otra causa similar del propio conductor.

Art. 26. *Préstamos reintegrables.*—La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.192,70 euros, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

El personal con más de un año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 1.064,24 euros, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero. Estos préstamos devengarán el interés legal.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año.

Art. 27. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

- Ropa de verano (cada año):
 - 2 pares de pantalones.
 - 2 camisas de manga corta.
 - 1 cazadora.
 - 1 gorra.
- Ropa de invierno (cada 1 año):
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas de manga larga.
 - 1 forro polar.
 - 1 cazadora.
 - 1 anorak.
 - 1 alzacuellos.
 - 1 gorra.
- Calzado anual:
 - 1 zapatos de verano.
 - 1 botas de invierno.
 - 1 botas de agua para peones.
 - 1 traje de agua (dicho traje será sustituido caso de romperse previa entrega del deteriorado).

Las botas de invierno de seguridad para el personal que lo solicite.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

Art. 28. *Jubilación.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de

conformidad con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

28.1. Jubilación parcial anticipada: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto 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 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 período 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 por 100, 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 por 100. 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 JUBILACIÓN PARCIAL	MÍNIMO PRESTACIÓN LABORAL	MÍNIMO JUBILACIÓN PARCIAL	MÁXIMO 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 %

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 período 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 sesenta y cinco años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

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

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.

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.

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 sesenta y cinco 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 para el caso de jubilación a los sesenta y tres años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

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

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período 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 sesenta y cuatro años.

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

Art. 28.2. *Jubilación: En caso de que el trabajador desee jubilarse anticipadamente, la empresa abonará las siguientes cantidades en relación de la edad que desee jubilarse:*

- Si la jubilación se produce a los 60 años: 3.511,97 euros.
- Si la jubilación se produce a los 61 años: 3.192,24 euros.
- Si la jubilación se produce a los 62 años: 2.888,42 euros.
- Si la jubilación se produce a los 63 años: 2.447,73 euros.
- Si la jubilación se produce a los 64 años: 2.128,47 euros.

Art. 29. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida 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 y 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.

Art. 30. *Delegado/a de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 31. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas deducciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art.32. *Excedencia.*—Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años sin que la misma dé lugar a derecho a reserva de su puesto de trabajo sino tan solo a una preferencia en caso de vacante.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el delegado de personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto o a la preferencia en caso de vacante en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría siempre y cuando tuviera derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato al tener derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Art. 33. *Convenio General del Sector.*—En lo no previsto en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 12 de febrero de 1996, actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente convenio, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el convenio.

Art 34. *Subida salarial.*—Para el año 2014, la subida salarial será del 0,00 por 100 y para el año 2015 la subida salarial es del 0,40 por 100 a los efectos retributivos excepto a la antigüedad. Se adjuntan, como Anexo, las tablas salariales definitivas correspondientes a los años 2014 y 2015.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las trabajadoras que tienen hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio la categoría de Auxiliar de Jardinería, a partir de la fecha 1 de agosto de 2009, ostentarán la categoría de peón y tendrán preferencia para manejar las máquinas desbrozadoras, sopladoras, pistolas quita-pintadas, decapantes o productos fitosanitarios, percibiendo un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, en la cuantía de 1,28 euros/día. Estas trabajadoras, cobrarán este plus indefinidamente, aunque no realicen estas funciones.

La trabajadora que tiene hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio la categoría de Auxiliar de Jardinería y está conduciendo un vehículo, y que desde el 1 de agosto de 2009 ostentará la categoría de peón y tendrá preferencia para manejar un vehículo cuyo PMA, sea inferior a 3.500 kilogramos o barredoras cuyo PMA, sea inferior a 2.000 kilogramos,

percibirá un plus por día efectivo de trabajo, de 2,55 euros. Esta trabajadora, cobrará este plus indefinidamente, aunque no realice estas funciones.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Clasificación profesional

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente convenio colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los artículos 20 a 22, capítulo V, del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar (LV y RBU) quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y en virtud de ello, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

Asimismo, ambas partes acuerdan que el sistema de clasificación profesional recogida en esta disposición adicional se incluya en el articulado de los próximos pactos colectivos a suscribir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

A los efectos de dar cumplimiento a lo prevenido en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que la negociación del presente Pacto Colectivo se ha realizado respetando e incluyendo las medidas necesarias dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (“Boletín Oficial del Estado” de 23 de marzo de 2007).

ANEXO

**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN ANTONIO 2014
DEFINITIVA (0%)**

	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE
Salario Base	939,66	939,66	1.103,43	1.103,43
Plus transporte	105,99	105,99	105,99	105,99
P. Conservación	31,80	31,80	31,80	31,80
P. Nocturno	0,00	234,92	0,00	275,86
P. Tóxico	187,93	187,93	220,69	220,69
P. VERANO	939,66	939,66	1.103,43	1.103,43
p. Navidad	939,66	939,66	1.103,43	1.103,43
P. Beneficio	939,66	939,66	1.103,43	1.103,43
Vacaciones	1.127,60	1.127,60	1.324,12	1.324,12
Total	17.865,85	20.449,93	20.715,47	23.749,88

**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN ANTONIO 2015
DEFINITIVA (0,40%)**

2015 SUBIDA DE 0,004

	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE
Salario Base	943,42	943,42	1.107,84	1.107,84
Plus transporte	106,41	106,41	106,41	106,41
P. Conservación	31,93	31,93	31,93	31,93
P. Nocturno	0,00	235,86	0,00	276,96
P. Tóxico	188,68	188,68	221,57	221,57
P. VERANO	943,42	943,42	1.107,84	1.107,84
p. Navidad	943,42	943,42	1.107,84	1.107,84
P. Beneficio	943,42	943,42	1.107,84	1.107,84
Vacaciones	1.132,11	1.132,11	1.329,42	1.329,42
Total	17.937,31	20.531,73	20.798,33	23.844,88

REVISIÓN ARTÍCULOS ECONÓMICOS: ART.º 10

ANTIGÜEDAD

2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
23,15	64,18	112,32	160,51	201,12	241,79	256,77	313,95	352,85	384,78

Revisión de artículos económicos:

Artº 11 Plus maquinaria, pasa a 2,55 €.

Plus funcional, pasa a 1,255 €.

Artº 23 Seguro Colectivo, 21.623'81 €.

La cuantía 1.060 €

Artº 25 préstamos reintegrables, a 3.179,98 €.

Artículo 27,2 Jubilación, a los 60 años, pasa de 3.416 € a 3.497'98 €.

Jubilación, a los 61 años, pasa de 3.105 € a 3.179'52 €.

Jubilación, a los 62 años, pasa de 2.809'48 € a 2.876,91 €.

Jubilación, a los 63 años, pasa de 2.380'84 € a 2.437'98 €.

Jubilación, a los 64 años, pasa de 2.070'30 € a 2.119,99 €.

Disposición Adicional.- Las auxiliares de jardinería o trabajadores que utilicen maquinaria pasa de 1'25 € a 1,28 €.por día de trabajo.

Los trabajadores que conduzcan un vehículo inferior a 3.500 kg, pasa a 2,55 €

(03/13.636/15)

