

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**CONSEJERIA DE EMPLEO Y PORTAVOZ DEL GOBIERNO****SECRETARIA PROVINCIAL**

Visto el texto del convenio colectivo para el personal de la empresa CESP, S.A. (Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares), número de Código de Convenio 45000741012000, suscrito, de una parte, por tres representantes de la Empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por el Comité de Empresa, firmado el 6 de mayo de 2011 y presentado ante este Organismo el día 25 de julio de 2011 tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 127 de 2011, de 1 de julio de 2011 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno), esta Secretaría Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 22 de septiembre de 2011.-La Secretaria Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno, Mónica González Sainz.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DE LA EMPRESA CESP, S.A. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA CONTRATADOS CON EL EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA

ASISTENTES:**PARTE EMPRESARIAL:**

Juan Alfonso García Martín.
Ana Isabel Paniagua Campo.
Víctor de Ancos Viñas.

PARTE SOCIAL:**CC.OO.**

Esteban Pérez Díaz.
Aurelio Gómez Fernández.
Pedro Luis Recio Vázquez.
Enrique Moreno del Pino.
Ana Isabel Martín-Serrano Lebreros.
Javier Valero García.
Carlos García Montoya (asesor).

U.G.T.

Lorena Giraldo Ramírez.
Cándida Arroyo Muñoz.
Sinfiriano Madroñal López (asesor).

En Talavera de la Reina, el día 6 de mayo de 2011, se reúnen las personas indicadas arriba en los locales de CESP, S.A., Talavera de la Reina para adoptar los siguientes acuerdos:

1.- Aprobar el convenio colectivo de la empresa CESP, S.A., para los trabajadores adscritos al servicio de Limpieza Viaria de Talavera de La Reina.

En prueba de conformidad firman las partes la presente acta a los efectos oportunos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE
SERVICIOS PUBLICOS AUXILIARES, S.A., CON SU PERSONAL DE LIMPIEZA
PUBLICA VIARIA DE TALAVERA DE LA REINA**

Preliminar.- Identificación y legitimación de las partes:

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la empresa CESPA, S.A. (Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A.) y la representación legal de los trabajadores de la contrata de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose por tanto durante todo el tiempo de su vigencia

Artículo 1.- Ambito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de CESPA, S.A., de las categorías detalladas en las tablas salariales adjuntas, adscritos a los servicios de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina.

Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2011.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2011 hasta 31 de diciembre de 2012, quedando denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 3.- Condiciones.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio Colectivo en sus propios términos y en las condiciones y formas que quedan pactadas.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en computo anual.

Artículo 6.- Subrogación del personal.

6.1.- Subrogación del personal:

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años de edad dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo conforme al Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del Convenio General del Sector y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella le corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

C) La aplicación de ese artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidades públicas o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos en este artículo.

6.2.- División de contrata:

En el supuesto que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 ambos inclusive de este artículo, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

6.3.- Agrupaciones de contrata:

En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 ambos inclusive, de este artículo, y que hayan prestados sus servicios en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

6.4.- Obligatoriedad:

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

6.5.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.

Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de la afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación, y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de las partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular

Artículo 7.- Movilidad funcional.

Se reconoce como principio, la preferencia de todo trabajador a permanecer en su puesto habitual de trabajo y correspondiente a su categoría profesional reconocida por la empresa y especificada en su recibo de salarios.

No obstante y por causas urgentes del servicio, como remediar accidentes o ausencias imprevistas de cualquier naturaleza, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. Todo ello se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador. Para ello los trabajadores afectados por movilidad deberán cumplir con los requisitos exigidos para su nuevo puesto de trabajo.

En los casos que la movilidad funcional sea superior a dos días cumplidos y de superior categoría profesional, las vacantes serán cubiertas con trabajadores de la empresa por orden de antigüedad y trayectoria profesional, a fin de valorar la trayectoria profesional se valorarán las sanciones, descontando antigüedad, sólo a estos efectos, las leves un mes, las graves seis meses y las muy graves un año, la empresa podrá proponer a la comisión paritaria la negativa a la movilidad funcional por razones objetivas; dicha movilidad será por periodos máximos de un mes y de manera rotativa para todos/as los trabajadores/as de la empresa.

Para las movilidades funcionales, tanto en jornada parcial como en jornada completa, se confeccionarán listas de los trabajadores voluntarios por el orden señalado anteriormente y que reúnan los requisitos necesarios para realizar dicha función (acceso a categoría inmediatamente superior)

En la comisión paritaria se hará el seguimiento de todo lo anterior, tal y como se establece en el artículo referente a la comisión.

El trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 8.- Definición de categorías profesionales.

Jefe de Servicio: En posesión de la titulación requerida por la empresa, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del Jefe de Servicio, cumple las órdenes que de él recibe, y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, adoptando las medias oportunas para la correcta ejecución de los trabajos y el mantenimiento de la disciplina.

Capataz: A las órdenes del Encargado, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes del Jefe de Servicio, o en caso de que lo hubiere del Jefe administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial primera mecánico o de taller: A las ordenes del Jefe de Servicio con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadez y pleno rendimiento.

Conductor: Operario que como mínimo está en posesión del carnet de conducir tipo C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga a trabajar en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, deberán poseer el carnet de conducir tipo B, y serán los encargados de manejar la desbrozadora u otra pequeña maquinaria.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Para el resto de categorías se actuará conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Artículo 9.- Comisión mixta paritaria.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de los trabajadores.

La Comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los tres días siguientes a su convocatoria, a estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes, con un máximo de dos por cada parte.

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

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

5) La vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el Convenio, especialmente en lo relativo al seguimiento del sistema de movilidad funcional y de promoción de los trabajadores, será el órgano encargado de valorar la antigüedad, de computar los méritos y de valorar el trabajo realizado por aquellos trabajadores que han disfrutado de movilidad funcional.

6) Será preceptivo el conocimiento de la Comisión mixta paritaria en todo asunto por el que se vaya a plantear un conflicto colectivo, entendiéndose por conflicto todo aquel asunto que para su resolución se acuda a un órgano, administrativo, judicial o de mediación. La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre el conflicto en un plazo máximo de cinco días desde que plantee el mismo, la comisión deberá elaborar un procedimiento en el que señales los plazos y formalidades del mismo.

7) En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

Los dictámenes de la Comisión deberán adaptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresaria y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral del personal a jornada completa se realizará de lunes a viernes. Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Los sábados, domingos y festivos se realizará el servicio con personal contratado para este fin.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral para el personal a jornada completa será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, donde se incluyen treinta minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral para el personal a jornada parcial (sábados, domingos y festivos) será de siete horas al día de trabajo efectivo, donde se incluyen treinta minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral se realizará preferentemente de forma continuada en turno de mañana, tarde o noche.

El personal técnico y de administración tendrá jornada continuada en turno de mañana desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 11.- Prolongación de jornada.

Al personal que realice las funciones de apertura y cierre de los cuartelillos se computará el tiempo efectivo en el desempeño de apertura y/o cierre de cuartelillos acumulándose dicho tiempo hasta completar una hora efectiva y compensándose por cada hora efectiva con una hora y media. Dichas horas podrán ser acumuladas, pudiendo el trabajador elegir entre su disfrute o abono correspondiente. Esta prolongación de jornada tendrá carácter rotativo entre todo el personal afectado.

El oficial mecánico podrá realizar la prolongación de jornada para reparar maquinaria necesaria para la reanudación o continuidad del proceso productivo según el artículo 43 del Convenio General del Sector.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Dado el carácter de servicio público de inexcusable realización a que se refiere este Convenio Colectivo, en caso de necesidad ambas partes reconocen obligatorias la realización de las siguientes horas extraordinarias:

a) Las motivadas por catástrofes naturales o causas de fuerza mayor.

b) Las que se realicen para cubrir ausencias imprevistas y demandas del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Cabalgata de Reyes, Ferias de mayo y septiembre, Cortejo de Mondas, Semana Santa, periodos Navideños y limpiezas especiales por eventos locales).

c) Trabajos en domingos, días festivos o sábados de ferias.

Cuando de forma imprevista y con carácter ineludible sea preciso trabajar un domingo, un festivo o un sábado de ferias, el trabajador podrá optar por percibir los salarios devengados o por disfrutar un descanso compensatorio. No será de aplicación este apartado a aquellos trabajadores que la empresa ha contratado a jornada parcial, específicamente para la realización del servicio en sábados, domingos y festivos.

Se eximirá de la obligatoriedad de realización de estas horas extraordinarias si hubiese voluntarios para trabajarlas. Con estos voluntarios se procederá de la siguiente manera:

a) Cada mes de diciembre se expondrá un listado en los tableros de anuncios de todos los cuartelillos para que se apunten todos aquellos trabajadores que no estén interesados en realizar horas extraordinarias durante el año siguiente.

b) Una vez confeccionado este listado, se organizará por categorías profesionales y cada grupo orden se establecerá por antigüedad. Procediendo a prestar servicios extraordinarios de forma rotativa.

c) En caso de que un trabajador, por causas no justificadas, no realice el servicio extraordinario para el cual ha sido requerido, se le anotarán las horas correspondientes como realizadas, aunque no se le abonarán. Avisándose al siguiente trabajador que le corresponda y así sucesivamente.

El día 5 de cada mes se entregará a los RLT un resumen de las horas extraordinarias que se ha realizado durante el mes anterior.

Las horas extraordinarias y los días festivos se abonarán al precio siguiente:

A) Horas extraordinarias:

Encargado día: 20,36 euros.

Capataz día: 18,40 euros.

Conductor y oficial primera mecánico: 15,70 euros.

Peón especialista: 14,49 euros.

Peón: 14,49 euros.

B) Días festivos:

Encargado día: 142,53 euros.

Capataz día: 128,80 euros.

Conductor y oficial primera mecánico: 109,87 euros.

Peón especialista: 101,41 euros.

Peón: 101,41 euros.

El día festivo se abonará completo con independencia de la jornada que se realice, o pudiendo sobrepasar la jornada establecida en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales o la parte proporcional que corresponda, dependiendo de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido desde el día 1 de julio hasta el día 1 de octubre, ambos inclusive. Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable, no pudiendo empezar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de diez días efectivos de trabajo, o en su caso, la parte proporcional que les corresponda, y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 25 de junio y 1 de octubre, ambos inclusive.

El calendario vacacional será elaborado al mismo tiempo que el calendario laboral y se expondrá en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de forma que todos los trabajadores conozcan su periodo de vacaciones con al menos dos meses de antelación a su inicio. El periodo vacacional tendrá carácter rotativo para todo el personal/adscrito al presente Convenio.

Los trabajadores previo acuerdo entre ellos y con comunicación a la empresa, podrán permutar sus vacaciones siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener la misma categoría profesional.

b) Comunicarlo por escrito antes del último día laborable del mes de mayo.

c) Se permutará o bien todo el periodo vacacional completo o bien la primera o segunda quincena. Quedando excluido el cambio de semanas o días sueltos.

No obstante los cambios quedan limitados a dos permutas dentro del grupo de operarios con categoría de conductor; cuatro permutas dentro del grupo de operarios con categoría de peón especialista y seis permutas dentro del grupo de operarios con categoría de peón.

En caso de que algún trabajador en el momento 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.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 14.- Días festivos.

Todos los trabajadores, en jornada completa, afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán del descanso semanal los sábados y domingos.

El día 3 de noviembre, San Martín de Porres, se considerará festivo no recuperable a todos los efectos. Si este día coincide en sábado o domingo, se disfrutará el inmediato día laboral anterior o posterior, según acuerdo entre empresa y RLT.

Los días 24 y 31 de diciembre trabajará el 50 por 100 de la plantilla, cada día de forma rotatoria, convergiendo todos los turnos en el de mañana. No obstante y debido al carácter público del servicio prestado, se designará un retén para el turno de tarde formado por conductor o peón especializado y un peón, con la finalidad de atender posibles avisos de policía, bomberos y/o protección civil.

Los trabajadores que presten trabajo efectivo estos días, disfrutarán de un día de descanso compensatorio dentro del año siguiente.

No obstante si por requerimiento del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina, fuera necesario incrementar los servicios de los días 24 y 31 de diciembre, estos se reforzarán con personal voluntario y tendrán la consideración de trabajos extraordinarios abonándose en la cuantía establecida en el artículo 12 «Horas extras».

Artículo 15.- Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo igual o superior a cinco meses e igual o inferior a cinco años.

En el supuesto de que el periodo solicitado fuera inferior al máximo permitido, la excedencia podrá prorrogarse con la sola condición de comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la finalización del periodo inicial solicitado. Dicha prórroga deberá ser igual o superior a cuatro meses y como máximo el tiempo que reste hasta los cinco años de tiempo máximo de excedencia. Para poder solicitar un nuevo periodo de excedencia el trabajador deberá cumplir un periodo mínimo de un año de trabajo efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días hábiles a contar desde la comunicación de dicha petición.

Al finalizar el período de excedencia, el trabajador se incorporará de forma inmediata al puesto de trabajo que ocupa al inicio de la excedencia, siempre y cuando cumpla con el requisito de comunicar, por escrito, con mes de antelación a la finalización de la excedencia, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto por el E.T. y demás legislación vigente.

Artículo 16.- Estabilidad laboral.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo cuando existan vacantes se procederá de la siguiente manera:

Cuando exista la necesidad de suplir vacantes temporales, tales como excedencias, bajas superiores a dos meses, o toda vacante temporal sin una duración prevista de más de dos meses, si es de peón de fin de semana, el trabajador se elegirá de entre personal ajeno a la empresa, si es de superior categoría optarán los trabajadores de la empresa de categoría o jornada inferior, de acuerdo con el principio de que cobrarán de acuerdo al puesto y jornada realmente desempeñada. Si no existiese trabajador que reúna los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo se irá descendiendo a las categorías o jornadas inferiores, o se recurrirá a personal ajeno a la empresa. Para puestos de trabajo que requieran conocimientos específicos será necesario acreditar que se tienen los conocimientos y destrezas exigidas.

Durante el periodo de vacaciones del personal contratado a jornada completa, al personal de jornada parcial que lo desee se le incrementará la jornada laboral durante dicho periodo vacacional. Durante dicho periodo vacacional, para la no discriminación del personal en jornada completa según el artículo 8 (movilidad funcional). Todos/as los trabajadores/as de jornada parcial que se acojan a este artículo pasaran a realizar y a cobrar en la categoría profesional de peón, salvo que en jornada completa no hubiera personal suficiente para realizar dichas funciones.

El colectivo de jornada parcial tendrá el derecho preferente a cubrir cualquier vacante que se produzca en la categoría profesional de peón bien sea por fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas, despidos, ampliaciones de servicios, jubilación parcial, jubilación anticipada, etcétera.

En la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, o conforme a la legislación vigente se contratará al relevista inscrito en el INEM, como demandante de empleo. Hasta que se produzca la jubilación definitiva del trabajador/as sustituido/a.

A la edad de la jubilación total, fecha en la que se producirá la vacante, el relevista tendrá derecho preferente, siempre y cuando su trayectoria profesional así lo aconseje, a consideración de la Comisión Paritaria a cubrir la vacante que quedará libre en jornada parcial.

En el caso de que en la plantilla de jornada completa existan bajas por I.T. que se estimen puedan ser de larga duración (más de dos meses) se actuará conforme al apartado 16.a. del presente artículo.

Se llegará a un acuerdo entre los RLT y la empresa para que los trabajadores de jornada parcial que lo deseen puedan prestar sus servicios mediante horas complementarias.

Para la elección de los trabajadores, que dentro de una categoría realicen funciones que requieran mayor grado de especialización la Comisión Paritaria establecerá un sistema que garantice el principio de equidad, de manera que se valore la formación, la trayectoria profesional y la antigüedad.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo las asignaciones para cambios de turnos de trabajo de trabajadores/as, la empresa requerirá voluntarios/as y si no los/as hubiera dicha asignación se realizará de forma debidamente motivada por parte de la empresa, debiendo tener en cuenta que para el cambio, y si no hay otras razones deberá optarse por el trabajador/a con menos antigüedad en la empresa.

La empresa se compromete a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo a no contratar a ningún trabajador/a que tenga otro trabajo, siempre y cuando sea posible.

Artículo 17.- Adaptación al puesto de trabajo.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al trabajador que presta su servicio con un vehículo propiedad de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, se le asignará a otro puesto de trabajo dentro de la empresa y se le respetarán sus percepciones económicas durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, salvo cuando en dicha retirada concurren circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

En caso de que la retirada del permiso de conducir del trabajador se produzca con su vehículo particular, y siempre que no concurren las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, la empresa se compromete a adecuarlo a otro puesto de trabajo en las condiciones laborales retributivas del nuevo puesto.

Se aplicarán los dos apartados anteriores de este artículo a todo trabajador que habitualmente lleve un vehículo de la empresa sea cual fuere su categoría.

La empresa se hará cargo, abonando su importe, de todas las multas o sanciones administrativas que sean impuestas al personal acogido al presente Convenio, como consecuencia del cumplimiento de una orden de trabajo o por la necesidad de realizar un recorrido fijado con un vehículo propiedad de la empresa. Siempre y cuando no concurren las mencionadas circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

Asimismo en el caso de que se produzca un accidente con un vehículo propiedad de la empresa durante la jornada laboral, siempre y cuando no concurrieran las circunstancias ya mencionadas, la empresa se hará cargo de todas las responsabilidades económicas que se deriven del mencionado accidente.

Por último, en aquellos casos en los que el trabajador que no obtuviera la renovación de su permiso de conducir, fuese declarado no apto para la conducción por la autoridad administrativa competente y/o fuese declarado no apto para la conducción como consecuencia de un reconocimiento médico, será ocupado por la empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para la nueva categoría.

Artículo 18.- Retención y prisión del trabajador.

En el caso de que un trabajador sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial y/o impuesta como sustitutiva del impago de servicios administrativos, la empresa podrá darle de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa.

Sin embargo, siempre que el tiempo de privación de libertad no exceda de un año, la empresa se obliga a readmitir al trabajador en la jornada a la cual estuviera adscrito, con la categoría laboral de peón y manteniendo la antigüedad que tuviera en el momento de ingresar en prisión.

Para ejercitar este derecho, el trabajador tendrá que incorporarse a la empresa dentro del mes siguiente a su puesta en libertad, percibiendo las retribuciones correspondientes desde el día de la incorporación al trabajo.

Lo establecido no será de aplicación cuando la prisión o detención tenga su causa en la comisión de delitos contra la empresa, por delitos de violencia familiar o de género y/o por delitos contra la integridad física.

Artículo 19.- Promociones y ascensos.

Los puestos de Jefe de Servicios, Técnicos, Mandos Intermedios (Encargado General, / Encargado, Capataz y Jefe de Taller) y Jefe de administración se consideran personal de confianza de la empresa y por tanto su designación corresponderá únicamente a la misma.

Para vacantes que no impliquen mando alguno o tareas de especial confianza, se procederá a convocar un examen y/o concurso entre el personal de la plantilla fija de la siguiente forma.

La existencia de estas vacantes se comunicará debidamente al Comité de Empresa, y se les dará publicidad durante un plazo de quince días naturales en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. Podrá participar en las pruebas todo el personal fijo de la plantilla, con un mínimo de un año de antigüedad dentro de cada categoría profesional que esté desarrollando en esos momentos. Una vez finalizado el tiempo de anuncio se procederá a convocar las pruebas en un plazo no superior a quince días.

Para la categoría profesional de Capataz la empresa buscará el candidato idóneo entre la plantilla de la empresa.

Para el resto de categorías profesionales las promociones y ascensos se realizarán mediante convocatoria de concurso.

El tribunal examinador y calificador estará formado de forma paritaria por tres representantes de la empresa y tres del Comité de empresa. La elaboración de las pruebas que serán eminentemente prácticas, las realizará el tribunal examinador y calificador dos horas antes de realizar las mismas.

Para la valoración de la antigüedad y la trayectoria profesional será necesario haber superado la prueba o examen.

La puntuación máxima del examen será de veinte puntos, un tercio de la puntuación total.

Además de la prueba realizada computarán, la antigüedad y la trayectoria profesional, ambas por un tercio de la puntuación final.

La antigüedad computará por un máximo de veinte puntos.

La trayectoria profesional computará por un máximo de veinte puntos, tanto la parte social como la parte empresarial valorarán discrecionalmente al trabajador, con una valoración del uno al diez.

Las promociones que se produzcan en estas categorías a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con trabajadores a jornada completa de inferior categoría profesional que estén interesados en dicha promoción y que cumplan los requisitos para poder ocupar la misma, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un peón especializado, quedará otro puesto a promocionar de peón especializado, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, que será cubierta por el operario más antiguo de la jornada parcial o que lleve más tiempo trabajando en la empresa.

En caso de no existir ningún trabajador contratado a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, éstas serán cubiertas por trabajadores contratados a tiempo parcial, que estén interesados en dicha promoción y siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo al cual promocionado

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las categorías de conductor o peón especializado, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento anteriormente establecido.

No existirá periodo de prueba para los trabajadores que anteriormente hayan realizado esas 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 en la contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda mas adecuada.

Si este nuevo puesto significa inferior clasificación profesional, se le mantendrá el salario de la categoría anterior hasta que por sucesivas revisiones salariales se alcance la retribución de la nueva categoría asignada.

Artículo 21.- Salud laboral.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido por dos representantes de la Empresa y dos Delegados de Prevención elegidos entre los Delegados de personal.

Este Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria a petición de una de las partes.

Las funciones del Comité irán encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, salud y seguridad e higiene de los trabajadores.

En todo momento, las actuaciones del Comité irán encaminadas a dar cumplimiento a la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondientes reglamentos de desarrollo.

Artículo 22.- Contratos eventuales.

La empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores fijos, como mínimo, más los eventuales, para la realización del servicio según las condiciones en que a la empresa le ha otorgado la concesión de prestación de servicio el Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

Artículo 23.- Censo laboral.

La Empresa proporcionará al Comité de empresa los censos debidamente actualizados de los trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

a) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa y la categoría de cada trabajador. Este censo se confeccionará anualmente

b) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador, categoría que ostenta dentro del centro de trabajo, clave de contrato, nombre y apellidos y demás datos que deba conocer el Comité, estipulados en la Legislación vigente. Este censo se confeccionará trimestralmente.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección, estando la empresa obligada a contestar.

Artículo 24.- Calendario laboral y vacacional.

La empresa, de acuerdo con los RLT, establecerá en el mes de diciembre el calendario laboral y vacacional que regirá durante el año siguiente, ambos calendarios se publicarán en los tablones de anuncio de todos los cuartelillos.

Artículo 25.- Conceptos retributivos.

1) Año 2011: La tabla provisional del año 2011, será la del año 2010 más un incremento del 1 por 100 a cuenta del IPC real del año 2011, garantizándose en cualquier caso dicho 1 por 100.

La tabla definitiva será el resultado de aplicar a la tabla del año 2010 el IPC real del año 2011, en caso de generarse atrasos, los mismos serán abonados junto con la nómina de febrero de 2013.

2) Año 2012: La tabla provisional será la definitiva del año 2011, la tabla definitiva será el resultado de aplicar a la tabla del año 2011 el IPC real del año 2012, en caso de generarse atrasos los mismos serán abonados junto con la nómina de mayo de 2013.

Para los años 2011 y 2012 se aplicarán los porcentajes anteriormente descritos también al resto de conceptos con contenido salarial.

Artículo 26.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, fijado en quinquenios del siete y medio por ciento (7,5 por 100). Esta antigüedad se aplicará en el salario base mensual y en las tres pagas extraordinarias.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que dicha antigüedad cumpla.

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la Contrata percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias tres pagas cuya cuantía es la establecida en las tablas salariales anexas.

Estas pagas son:

a) Paga de verano: Su periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de junio.

Paga de Navidad: Su período de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el día 15 de diciembre o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no lo fuera.

Paga de beneficios: Su período de devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre. (Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de febrero del año siguiente al período de devengo.

Artículo 28.- Conceptos económicos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos correspondientes a cada categoría laboral, tal y como aparecen recogidos en la tabla salarial anexa.

Salario base: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus convenio: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus tóxico, penoso, peligroso: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus transporte: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus nocturnidad: Los trabajadores cuya jornada laboral esté comprendida entre las 21,00 y las 6,00 horas del día siguiente, percibirán un complemento en concepto de nocturnidad, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

Plus funcional: Todos los trabajadores con la categoría de Peón especializado, como consecuencia de esta especificidad exigida para el desarrollo de sus funciones, percibirán, un plus cuyo importe es el establecido en la tabla salarial anexa.

Plus compensación de libranza: Todos los trabajadores contratados específicamente para sábados, domingos y festivos, cobrarán un plus de compensación cuya cuantía para cada categoría profesional es la establecida en la tabla salarial anexa.

Complemento personal: Es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional de la tabla salarial anexa.

Apertura y cierre de cuartelillo: Para el operario que realiza las funciones que se citan en el artículo 11. Y su cuantía es la que se refleja en la firma de los conceptos con contenido salarial.

Compensación turno partido: Para el operario que realiza su jornada de trabajo en horario de jornada partida. Y su cuantía es la que se refleja en la firma de los conceptos con contenido salarial.

Artículo 29.- Forma de pago:

El abono de haberes se hará efectivo, mediante transferencia bancaria, el último día laboral de cada mes.

Artículo 30.- Anticipos quincenales.

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales. En caso de solicitar este anticipo, se percibirá antes del día 15 de cada mes a cuenta de la mensualidad, con una cuantía máxima del 90 por 100 del salario devengado.

Artículo 31.- Anticipos reintegrables:

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, de hasta 905,62 euros.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en un periodo máximo de veintidós meses, salvo que sea previsible la finalización laboral con anterioridad a dicho plazo. La amortización se iniciará al mes siguiente de la concesión del préstamo.

Los anticipos se concederán por riguroso orden de solicitud, la concesión se decidirá por los RLT y la empresa. En caso de concesión unilateral por parte de la empresa, la cantidad entregada, no se computará en el fondo de préstamos.

El trabajador solicitante de un anticipo, no podrá solicitar otro en tanto no esté el anterior totalmente amortizado.

La empresa pondrá a disposición del fondo la cantidad de 9.659,91 euros.

En caso de situaciones especiales, con la acreditación pertinente, se podrá modificar el plazo de amortización, y la cuantía del anticipo, mediante acuerdo entre los RLT y la empresa.

Artículo 32.- Fondo social.

Todo trabajador fijo que lleve un año o más prestando servicio en la empresa podrá solicitar las siguientes ayudas económicas, previa presentación de la factura correspondiente según las causas que se detallan a continuación:

a) Complemento económico a la educación especial de hijos del trabajador con minusvalías físicas o psíquicas, a partir del 33 por 100 de grado de disminución, por importe mensual de 60,38 euros.

b) Complemento económico anual a los gastos por las siguientes contingencias personales del trabajador:

Gafas graduadas: 96,60 euros.

Sonotones: 120,75 euros.

Prótesis extremidades superiores: 205,28 euros.

Prótesis extremidades inferiores: 253,57 euros.

Reconstrucción dental (prótesis dental, empastes, extracciones, etcétera): 217,35 euros.

Estas cantidades, con el límite de una al año, se considerarán máximas, si el importe de la factura fuera menor, ésta se abonará íntegramente.

El abono de estas cantidades se efectuará tras la presentación de factura a nombre del pagador y con previa prescripción facultativa.

Artículo 33.- Complemento por enfermedad o accidente.

Los trabajadores cuando pasen a la situación de IT por enfermedad común o accidente laboral u hospitalización de la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un importe igual

al 100 por 100 del salario desde el primer día.

Artículo 34.- Prendas de trabajo.

Jornada completa:

a) Invierno: Un anorak cada dos años; unas botas de agua cada dos años; un forro polar o chaquetilla cada dos años; unas botas de seguridad cada dos años; un traje de agua cada año; una gorra cada dos; dos camisas cada año; dos pantalones cada año.

b) Verano: Un chaleco cada año; unos zapatos de seguridad cada dos años; una gorra cada año; dos camisas cada año; dos pantalones cada año.

Jornada parcial:

a) Invierno: Un anorak cada tres años; unas botas de agua cada tres años; un forro polar o chaquetilla cada tres años; unas botas de seguridad cada dos años; un traje de agua cada dos años; una gorra cada dos años; una camisa cada año; un pantalón cada año.

Verano: Una chaleco cada dos años; unos zapatos de seguridad cada dos años; una gorra cada dos años; una camisa cada año; un pantalón cada año.

Se entregará un mono, anualmente, a los conductores, peones especializados y peones de brigada. Cuatro monos y unas botas de seguridad para el oficial mecánico.

La ropa de invierno se entregara del 1 al 15 de octubre y la de verano del 1 al 15 de mayo.

Se entregara asimismo, a cada trabajador, una toalla anual y los guantes necesarios.

Si alguna de las prendas, antes referidas, resultase deteriorada o inservible antes de la terminación del periodo para la entrega del nuevo material, será reemplazada por otra nueva. La ropa de trabajo será de uso exclusivo para la prestación del trabajo diario.

Artículo 35.- Revisión médica.

La empresa efectuará los reconocimientos médicos específicos necesarios dentro de la disciplina relativa a la Vigilancia de la Salud, con la participación de los Delegados de Prevención, y de acuerdo con las estipulaciones establecidas en la LPRL y Real Decreto 39 de 1997, de 17 de enero.

Los resultados de estos reconocimientos médicos serán entregados de forma confidencial a los trabajadores en el menor plazo posible.

La empresa se compromete a que los reconocimientos médicos serán realizados antes del 30 de abril del año en curso.

También se harán campañas de vacunación voluntaria de:

Vacunación contra la gripe.

Vacunación contra el tétanos.

Vacunación contra la hepatitis B.

Artículo 36.- Jubilación.

Se establece los sesenta y cinco años, como la edad de jubilación ordinaria obligatoria, o la edad señalada por Ley.

No obstante todos los trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada voluntaria, siempre y cuando reúnan los requisitos legales para ello.

Los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada, y que lleven como mínimo cinco años de servicio en la empresa, percibirán de ésta una compensación única, denominada «Premio de Permanencia» por las siguientes cantidades:

A los sesenta años de edad: 1.931,99 euros.

A los sesenta y un años de edad: 1.931,99 euros.

A los sesenta y dos años de edad: 1.569,73 euros.

A los sesenta y tres años de edad: 1.328,23 euros.

Artículo 37.- Jubilación anticipada antes de la edad de jubilación, actual a los sesenta y cuatro años.

De conformidad a lo establecido en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, obligándose la empresa de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador/a que se jubile por otro/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

En caso de modificación legislativa se entenderán modificados la edad señalada en este artículo a la edad señalada por ley.

Artículo 38.- Jubilación parcial anticipada.

La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores con sesenta y un años o más, o edad señalada legalmente, que voluntariamente, lo soliciten y reúnan los requisitos legalmente establecidos. Todo ello hasta su acceso a la jubilación ordinaria que será obligatoria.

El trabajador jubilado parcial y el trabajador relevista se sujetarán, asimismo, a las condiciones establecidas en el presente acuerdo, y consecuentemente, al cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas hasta la terminación del periodo de vigencia del contrato de relevo y de la jubilación parcial.

Concesión de la jubilación parcial anticipada: Aquellos trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán solicitarlo a la Dirección de la empresa y simultáneamente, a la entidad gestora correspondiente.

La solicitud a la entidad gestora correspondiente se hará con una antelación máxima de tres meses antes de que se produzca el requisito de edad.

La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial, a la mayor brevedad posible, después de realizados todos los trámites necesarios para cubrir el puesto vacante.

La reducción de jornada de trabajo del jubilado parcial será del 75 por 100 de su jornada convencional.

Al objeto de no cercenar el derecho y las posibilidades de promoción interna, la empresa cubrirá los puestos de las categorías profesionales vacantes por jubilaciones parciales de los titulares, mediante promoción interna; ocupando el trabajador relevista la categoría de peón.

Compromisos de jubilación parcial: El trabajador jubilado parcial percibirá el 25 por 100 de la Base Reguladora Real Anual (BRRA) de los últimos doce meses trabajados, en los que están incluidas las prorratas de pagas extras y demás complementos del Convenio, devengándose en doce mensualidades. La BRRA se actualizará cada año con ocasión de las actualizaciones salariales marcadas en el Convenio Colectivo vigente.

Las ayudas sociales, artículos 32, 34, 35 y 36 del Convenio Colectivo vigente, se realizarán como si el trabajador jubilado estuviera en jornada completa.

El trabajador jubilado parcial está obligado a comunicar a la empresa cualquier cambio de situación, bien a jubilación total, bien a pensión de incapacidad o cualquier otra que se produzca.

El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a las promociones internas que la empresa convoque.

La jornada anual del jubilado parcial será del 25 por 100 de la jornada completa, distribuida en las correspondientes jornadas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo del 25 por 100 del jubilado parcial correspondiente al primer periodo anual podrá realizarse a continuación de la concesión de la jubilación parcial.

La distribución de las horas de jornada real, indicada en el citado artículo 10 del presente Convenio, de los jubilados parciales, se hará de forma acumulada y a lo largo de los meses con periodo de vacaciones (de julio a octubre), sin descartar la posibilidad de acuerdo con el trabajador jubilado parcial para distribuir las horas de jornada real fuera del período vacacional.

El jubilado parcial solo tiene derecho a una entrega de ropa del vestuario, indicada en el artículo 34 del Convenio Colectivo vigente, en todo el periodo de jubilación parcial, salvo en los casos donde se cambie el periodo de distribución de las horas de jornada real, vacacional o no vacacional, por acuerdo entre ambas partes, donde tendrá derecho a otra entrega de ropa ajustada al nuevo periodo de trabajo. Lo mismo se aplicará en otros casos excepcionales.

Contrato de relevo: La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será como mínimo del 85 por 100 de la jornada establecida en el Convenio Colectivo vigente para su categoría.

El trabajador con contrato de relevo percibirá su retribución en la misma proporción a la jornada laboral realizada.

Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a las de un trabajador en las mismas funciones y categoría a jornada completa.

El trabajo o servicio a realizar por el relevista se determinará en función de las necesidades de los servicios en el momento que se aplique esta modalidad contractual.

En la obligación que tiene la empresa de contratación del relevista, éste no tendrá necesariamente que realizar las mismas funciones que el jubilado parcial.

Artículo 39.- Póliza de accidentes.

En caso de accidente, tanto laboral como no laboral, o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada en el ámbito de este Convenio Colectivo de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus herederos legales percibirán de la empresa adjudicataria o de su compañía aseguradora en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo pudieran corresponder, la cuantía de 26.565 euros.

Artículo 40.- Permisos retribuidos.

Por matrimonio: Diecisiete días naturales, tras la celebración del acto matrimonial.

Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sobrinos y/o sobrinos políticos: Un día natural si es en la misma localidad, ampliable a dos días si es necesario desplazarse a más de 100 kilómetros de Talavera de la Reina.

Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Dos días naturales ampliables a cuatro días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sobrinos y/o sobrinos políticos: Tres días naturales si en la misma localidad, ampliable a cinco días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia, entendiéndose como tal la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo: Tres días naturales si es en la misma localidad, ampliable a cinco días naturales si concurre gravedad o es necesario desplazarse a distinta provincia.

Por traslado del domicilio del trabajador: Dos días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a exámenes en centros oficiales de formación académica y profesional sin sobrepasar el conjunto de ocho días naturales al año.

Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, lo que acreditará siempre mediante el correspondiente justificante firmado por el facultativo correspondiente.

Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses: Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad,

podrá optar por unificar todo el permiso por lactancia y disfrutarlo a continuación de la baja médica por maternidad, siendo veintitrés los días hábiles que disfrutara por permiso de lactancia, que serán abonados como realmente trabajados. En caso de parto múltiple, este permiso se multiplicará por el número de hijos. En lo no dispuesto en este apartado se estará a lo marcado por la Ley 39 de 1999, de 5 de noviembre (Ley sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral).

Por asuntos personales, siempre y cuando se solicite con una semana de antelación y no coincidan más del 5 por 100 de la plantilla total en el mismo día. Las solicitudes se atenderán por orden de presentación. Y en ningún caso el disfrute de estos días pasará del 31 de diciembre del año en curso. Se dispondrán de cuatro días

Artículo 41.- Licencias sin sueldo.

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

Artículo 42.- Formación profesional.

Siendo la formación un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, la empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada debiendo estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

Para ello la empresa promoverá la formación del personal a su cargo, identificando las necesidades de formación del personal.

Artículo 43.- Comité de empresa.

Es el órgano representativo de los trabajadores, teniendo como fundamental función la defensa de los intereses de éstos, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa y en su caso ante las Administraciones Públicas, siendo sus competencias las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables al Comité.

El Comité elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la empresa.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones se reunirá cada vez que sea necesario con los Representantes de la empresa, corriendo a cargo de la empresa las horas dedicadas a estas reuniones.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo todos los delegados de personal dispondrán de un crédito horario para asuntos sindicales de veintiuna horas mensuales por delegado de personal, que en ningún caso serán acumulables de un mes para otro. Sin embargo, entre ellos, los delegados si podrán cederse total o parcialmente el crédito horario. Para el resto de supuestos no contemplados en este artículo es estará a lo marcado por la legislación vigente.

Artículo 44.- Plan de igualdad.

La dirección y los trabajadores de Limpieza Viaria de Talavera de la Reina se adhieren expresamente al Plan de Igualdad del Grupo Ferroviario aprobado el 2 de julio de 2009, por la dirección del Grupo Ferroviario y por los sindicatos CCOO y UGT. Que se adjunta como anexo.

Artículo 45.- Acoso en el trabajo.

Como consecuencia de la adhesión al Plan de Igualdad del Grupo Ferroviario igualmente se aplicará el protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferroviario. Que se adjunta como anexo.

Disposición final

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y demás disposiciones de general aplicación, y en cualquier caso, el más favorable a los trabajadores.-(Firmas ilegibles).

N.º I.- 8760