

ARTÍCULO 21.—PLUS DE VESTUARIO.

Se establece un plus de vestuario de carácter extrasalarial, que se abonará en concepto de compensación de los gastos que suponen un correcto mantenimiento, conservación y limpieza de vestuario de trabajo, uniformes y/o ropa de trabajo en general que para las distintas labores a realizar deben vestir en el ejercicio de la prestación laboral; así como aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas que sin requerir el uso de uniforme sí exigen una adecuada imagen y presencia.

Este concepto se percibirá en la cuantía que para cada función profesional se establece en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá en once mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales, siendo por consiguiente su devengo mensual.

ARTÍCULO 22.—ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

Para los años 2013 y 2014 se aprueban las tablas retributivas definitivas adjuntas como Anexos I y II.

Los posibles atrasos generados como consecuencia de la aplicación de las citadas Tablas, se abonarán en el plazo máximo junto con la nómina correspondiente al mes siguiente de la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 23.—ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal fijo con más de seis (6) meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.000 €. como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de 1 año máximo, quedando a criterio de la Empresa, la procedencia o no de la concesión de los préstamos. Tendrán prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o enfermedad grave del trabajador o sus descendientes.

La Empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 2.000 €.

ARTÍCULO 24.—DIETAS.

La empresa se hará cargo económicamente de los desplazamientos por motivos laborales fuera del Municipio, siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer y/o cenar en el mismo. Cuando sea necesario utilizar el vehículo propio del trabajador para los mismos, se abonará el kilometraje a razón de 0.19 euros/kilómetro. Será obligación del trabajador desplazado, presentar facturas de los gastos por desplazamiento (peajes, parking y comidas).

ARTÍCULO 25.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional. No se considerarán horas extraordinarias las horas que rebasen la jornada máxima semanal pero no superen la jornada ordinaria anual o en ciclos inferiores en la distribución semanal pactada.

Las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante descanso equivalente retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no entrando estas horas compensadas en el cómputo para el límite máximo establecido en el artículo 35.2 del TRET.

El precio de la hora extraordinaria durante la vigencia del presente Convenio será de 11,35 €/hora para el año 2013; y 11,41 €/hora para el año 2014.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador, así mismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 26.—JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo se computará semanalmente, a razón de 40 horas semanales de trabajo. Respecto al periodo de descanso diario durante la jornada, se disfrutará en las mismas condiciones que se viene realizando a la fecha.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

ARTÍCULO 27.—VACACIONES.

Las vacaciones se disfrutarán por meses naturales, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre (con carácter rotatorio anual; es decir que si un año se disfrutan en junio, al año siguiente se disfrutarían en julio, y así sucesivamente para futuros ejercicios). Las vacaciones del Auxiliar Administrativo serán de 31 días naturales, debiendo disfrutarlas en tres veces con la siguiente distribución: 8 – 15 – 8.

Se retribuirán conforme a las tablas retributivas adjuntas como anexos I y II.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en los casos de liquidación por finalización del contrato o despido.

La Empresa, previa consulta con los/as representantes de los trabajadores, confeccionará un cuadro de vacaciones con tres meses de antelación mínima al comienzo de su disfrute que será expuesto en el tablón de anuncios y de la que se le entregará una copia firmada y sellada a los representantes de los trabajadores.

Con independencia de todo lo anterior, el trabajador que voluntariamente lo desee podrá solicitar a la empresa el disfrute de su periodo de vacaciones en fecha diferente a la prefijada en el referido cuadro (es decir, en cualquier mes diferente a junio, julio, agosto y septiembre). Dicha solicitud deberá realizarse mediante escrito dirigido a la empresa con una antelación mínima de 60 días naturales al inicio de la fecha en la que pretenda comenzar tal disfrute. La empresa resolverá la solicitud en un plazo de 30 días a partir de la recepción de la misma, en función de las necesidades del servicio.

Se disfrutarán por año natural de servicios. En el caso de que un trabajador sea empleado en el transcurso del año o cause baja en la Empresa, disfrutará del período de vacaciones que corresponda al tiempo de vinculación con la Empresa.

Los trabajadores podrán cambiar el turno de vacaciones, total o parcialmente, con otro compañero de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la Empresa.

En caso de las licencias previstas en el artículo siguiente por muerte o nacimiento y, asimismo, por IT derivada de accidente, el período de vacaciones se interrumpirá durante los días que duren las licencias o, en su caso, la baja por IT, pactando la Empresa y el trabajador la fecha de disfrute de esos días.

ARTÍCULO 28.—PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal afecto por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurren los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

PERMISO ESPECIAL: La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas hasta quince días de permiso al año, sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute mediante escrito elaborado al efecto dirigido a la empresa, salvo casos de urgente necesidad.

LICENCIAS: El personal tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a los días de licencia retribuida en la forma y condiciones que a continuación se indican. Además, como norma general todas las licencias comenzarán en día laborable.

- 1 Por matrimonio del trabajador: veinte días naturales, pudiendo empezar a disfrutarlos con antelación al día de las nupcias, siempre y cuando éste, esté dentro del período de licencia.
- 2 Matrimonio de hijos: 2 días si es en la provincia y 3 si es fuera de ella.
- 3 Por nacimiento de hijos o adopción: 3 días. En caso de que se requiera intervención quirúrgica o que el nacimiento sea fuera de la provincia la licencia será de 4 días.
- 1 Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres o hijos: cuatro días. En caso de fallecimiento la licencia será de 5 días.
- 2 Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 3 Accidente, enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos o nietos: 3 días. En caso de fallecimiento la licencia será de 4 días.
- 4 Fallecimiento de suegros, nueras o yernos: 2 días.
- 5 Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- 6 Por renovación del permiso de conducir de las clases A, B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa: por el tiempo que le sea necesario para efectuar los exámenes.
- 7 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 8 El día posterior a una intervención quirúrgica del trabajador realizada en un centro público y que no requiera encontrarse en situación de I.T.
- 9 El día de intervención quirúrgica por cirugía ambulatoria en centro público de cónyuge, hijos y padres.
- 10 Todo trabajador que una vez iniciada su jornada de trabajo y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo o recibiera notificación de accidente o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir del día siguiente.
- 11 Si por motivos de hospitalización de familiares de primer grado, debido a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de asistencia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador podrá comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante. Será necesaria la autorización de la Empresa.
- 12 La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, asimismo, a la compañera que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.
- 13 Los trabajadores/as tendrán derecho a 3 días de asuntos propios. Para el disfrute de los referidos días será requisito indispensable la expresa autorización de la Empresa, a la cual se

deberá cursar con al menos 72 horas de antelación la correspondiente solicitud mediante escrito elaborado al efecto, debiendo éste ser confirmado o denegado dentro de las 48 horas siguientes en atención a las necesidades del Servicio. Se disfrutarán de forma que nunca puedan coincidir más de un trabajador por turno de trabajo; igualmente, en ningún caso podrán disfrutarse en los días laborables inmediatamente anteriores y posteriores a festivos y sábados. Si coincidiesen en la misma fecha dos o más solicitudes se atenderán por riguroso orden atendiendo a la fecha de recepción de la solicitud escrita de la licencia. Estos días deberán disfrutarse necesariamente dentro de cada año natural y no podrán acumularse a las vacaciones naturales. La empresa no podrá solicitar a los trabajadores la motivación de la solicitud por los citados días de asuntos propios.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo III del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá como desplazamiento el que al efecto se produzca fuera de provincia en la que reside el trabajador.

ARTÍCULO 29.—ROPA DE TRABAJO.

A). Se entregará anualmente de forma alternativa, al personal fijo, la siguiente:

1. Conductores:

Anual

- 3 Pantalones
- 3 Polos de algodón, 2 manga corta y 1 manga larga
- 1 Anorak
- 4 Pares de calcetines de algodón
- 1 chalecos reflectantes de alta visibilidad
- 1 visera
- 1 gorro de lana
- Guantes según necesidad

Bianual

- 1 Par de Botas hidrofugada con goretex modelo OHMIO-TOP
- 1 Traje de agua con forro transpirable

2. Peones:

Anual

- 3 Pantalones
- 3 Polos de algodón, 2 manga corta y 1 manga larga
- 1 Anorak
- 4 Pares de calcetines de algodón
- 1 chalecos reflectantes de alta visibilidad
- 1 visera
- 1 gorro de lana
- Guantes según necesidad

Bianual

- 1 Par de Botas hidrofugada con goretex modelo OHMIO-TOP
- 1 Traje de agua con forro transpirable

3. La ropa se entregará el mes de marzo.

- B). Al resto del personal con contratos temporales para suplir vacaciones, procesos de I.T. etc., se le entregará anualmente:
- 2 Pantalones
 - 2 Polos de algodón
 - 1 Chaquetilla
 - 1 Traje de aguas
 - 4 pares de calcetines de algodón
 - 1 botas
 - 1 botas de agua
 - 1 chaleco reflectante de alta visibilidad
 - 1 visera
 - Guantes según necesidad
- C). En todos los casos, cuando realizando el trabajo, ésta se rompa, o quede inservible, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.
- D). Cuando el Comité de Seguridad y Salud elija la ropa, se le entregará una muestra de la misma.
- E). Se entregará, además al personal que voluntariamente lo solicite, una faja lumbar.
- F). Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.
- G). A partir de la firma de este convenio, los trabajadores recibirán:
- Un par de zapatos de seguridad, cada verano.
 - Un traje de aguas altamente transpirable y serigrafiado.

ARTÍCULO 30.—SEGURO COLECTIVO.

La Empresa suscribirá una póliza que garantice las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente no laboral o enfermedad común: 13.000 €. - En caso de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 21.000 €. - En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 €. -En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 23.000 €.

Las indemnizaciones a percibir por cada una de las contingencias establecidas en el presente artículo son excluyentes entre sí.

ARTÍCULO 31.—INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral la Empresa complementará la prestación reglamentaria de la IT de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.

Del mismo modo se complementará la prestación reglamentaria de la IT de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio en los casos de hospitalización, mientras dure ésta, y durante el período de convalecencia hasta un máximo de diez días.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación reglamentaria delegada de la siguiente forma:

- Si se tratara de la primera o segunda baja del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:

Hasta el 85% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el primer día de la baja hasta el vigésimo.

Hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el vigésimo primer día en adelante.

- Si se tratara de la tercera baja del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:

Hasta el 75% de las de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el primer día de la baja hasta el vigésimo.

Hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el vigésimo primer día en adelante.

- Si se tratara de la cuarta baja y siguientes del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:

Los dos primeros días de la IT, según Ley el mínimo garantizado por la normativa de aplicación al efecto.

Hasta el 60% de de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el tercer día de la baja hasta el vigésimo.

Hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias según convenio, desde el vigésimo primer día en adelante.

Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 32.—RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido profesional con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, respetándole durante el tiempo de retirada del carné los emolumentos de conductor.

En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la Empresa, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del carné percibiendo los salarios correspondientes a la nueva función profesional asignada.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Así mismo, cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto mediante la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio General del Sector.

*CAPÍTULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE.**ARTÍCULO 33.—SEGURIDAD E HIGIENE.*

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la seguridad e higiene en el trabajo. Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre la seguridad e higiene y a tal efecto se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como para la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 34.—MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La dirección de la Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de prevención afectará igualmente a los trabajadores, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del Delegado de Prevención, o en su defecto de los representantes de los trabajadores, todas las anomalías que se detecten para que se adopten las medidas oportunas.

ARTÍCULO 35.—RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico para todo el personal. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

*CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES.**ARTÍCULO 36.—AYUDA ESCOLAR.*

Se establece un Fondo de Ayuda Escolar por un importe fijo de carácter no revisable de 1.500 euros anuales para cada año de vigencia del presente Convenio, a repartir entre todos los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla, así como trabajadores temporales con una antigüedad en el centro de trabajo mayor de seis (6) meses, los cuales tengan hijos e hijas reconocidos legalmente (Libro de Familia o documento que lo sustituya, Partida de Nacimiento, acta de adopción, o similar) menores de 21 años de edad y que cursen estudios oficiales de Formación Reglada (Preescolar, Educación Primaria, E.S.O., Bachillerato y Universitario) o se encuentren matriculados en guarderías legalmente establecidas y autorizadas.

Las ayudas se abonarán una vez al año, junto con el recibo de nómina del mes de octubre, en atención al cumplimiento del procedimiento que se especifica a continuación:

Los trabajadores temporales, con más de seis (6) meses de antigüedad en el centro, cobrarán la parte proporcional de la ayuda que les corresponde en atención al siguiente criterio:

Seis (6) meses: 50%

Doce (12) meses: 100%

Periodos intermedios de antigüedad: según parte proporcional.

Cada trabajador/a deberá cursar solicitud escrita y motivada frente a la Representación unitaria en el centro de trabajo (Delegado de personal) con al menos 15 días naturales de antelación al día 1 del mes de octubre de cada año. Dicha solicitud, deberá ir acompañada necesariamente del oportuno justificante original o copia compulsada de matriculación en el Centro Escolar Oficial o guardería correspondiente.

Dentro de los siete (7) primeros días naturales del mes de octubre de cada año, la Representación Unitaria del centro de trabajo (Delegado de personal) dará traslado a la empresa de todas las

solicitudes recepcionadas en tiempo y forma anteriormente descritos, junto con una estimación de las cantidades que correspondan a cada trabajador/a una vez hecho el pertinente reparto según las condiciones y términos anteriormente citados.

La Empresa procederá al referido reparto, una vez dado el visto bueno al mismo por ambas partes.

ARTÍCULO 37.—EXCEDENCIAS.

Se considerará excedencia forzosa, la cual dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección del el trabajador para desempeñar un cargo de carácter público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Todo trabajador con un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo menor a cuatro meses y no superior a cinco años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la Empresa.

ARTÍCULO 38.—CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, igualmente, se estará a lo preceptuado en Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y restantes normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

ARTÍCULO 39.—VACANTES PROVISIONALES.

En caso de que por necesidades del servicio sea necesario cubrir un puesto de trabajo de superior función profesional, tendrán preferencia los trabajadores que en ese momento presten sus servicios en la Empresa siempre y cuando reúnan las suficientes condiciones físicas y técnicas.

ARTÍCULO 40.—JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, 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 informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

El porcentaje que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75% manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de la jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse

porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos legalmente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufran alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido se renegociara a través de la comisión paritaria en el caso que sea posible una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada a fin de evitar que los posibles cambios normativos impidan ó dificulten el cumplimiento de lo acordado en este artículo. 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 de modo ininterrumpido durante los doce meses de cada año, salvo pacto en contrario, y en los turnos, y horarios, en los cuales este adscrito cada trabajador, así como los períodos de cada año en los que en su caso puedan acumularse las horas de trabajo a realizar anualmente y que de la misma manera establezca la empresa para cada caso que se concretarán en el contrato de trabajo. No obstante, la prestación laboral, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la empresa la fecha de la prestación en cualquier caso.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes. De cualquier manera a opción del trabajador podrá percibir sus retribuciones prorrateadas.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa. En todo caso, su duración debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del convenio general del sector, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996, y posteriores que lo sustituyan, y que es de supletoria aplicación a la presente norma convencional.

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

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 29 del convenio colectivo, "ropa de trabajo"; dichos trabajadores tendrán derecho a que se les entregue en el momento que se incorporen a la prestación efectiva de servicios en cada período la ropa correspondiente a cada época del año, verano e invierno, especificada en el citado artículo, según función profesional que corresponda y según la fecha en la cual preste sus servicios efectivos.

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 el artículo 31 del mismo, de modo que tales trabajadores solo

tendrán derecho al complemento que corresponda en función de la contingencia, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la Empresa.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el Artículo 30 del vigente Convenio Colectivo, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la Empresa.

Los artículos 23 y 28.16 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Única.-Paga No Consolidable Año 2014: para el año 2014 se acuerda el abono de una Paga No Consolidable equivalente a una retribución de cien euros brutos anuales no consolidables (#100# euros brutos anuales no consolidables) cuyo devengo será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, que será abonada de manera proporcional a la jornada y tiempo de prestación de servicios realizados por parte del trabajador durante dicho ejercicio (a tal efecto se tendrán en cuenta las ausencias justificadas, así como cualquier periodo de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo). El abono de dicha paga se realizará entre los días 16 y 20 de junio de 2014.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 marzo de 1996) vigente en cada momento.

Segunda.—Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta.—Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Quinta.—En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Sexta.—Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

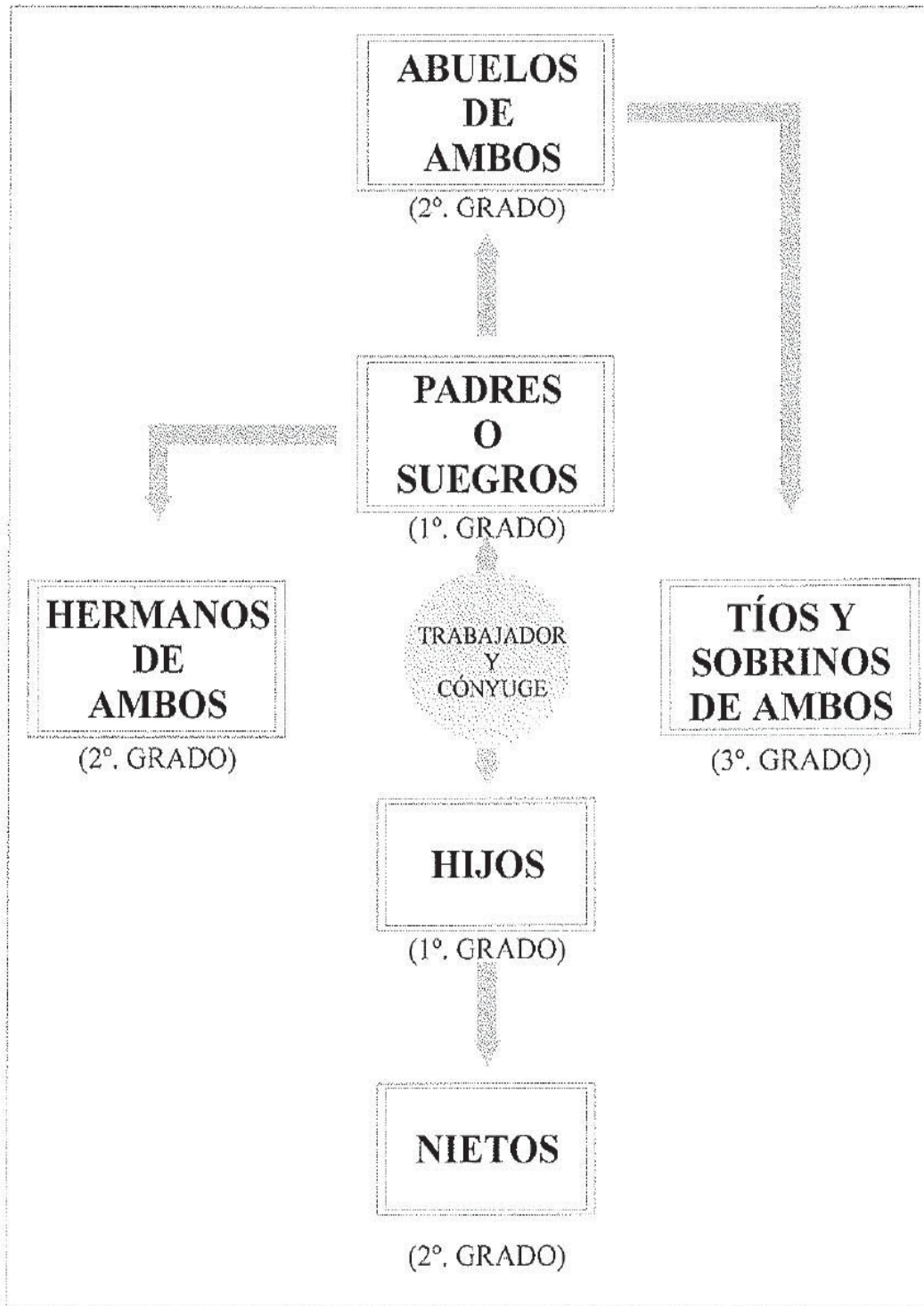
ANEXO I

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2013											
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	20%	25%	Plus Transporte	Plus Vestuario	Plus Actividad	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Porres	SALARIO ANUAL
		Plus Tóxico	Plus Nocturno								
CONDUCTOR	25,76	5,15	6,44	5,02	13,72	10,15	1.126,23	1.104,94	1.104,94	1.104,94	18.748,68
PEON	23,55	4,71	5,89	5,02	13,72	7,28	1.041,67	1.020,38	1.020,38	1.020,38	16.769,64
AUX. ADMINISTRATIVO	884,27	0,00	221,07	117,67	13,72	4,23	1.120,25	1.098,96	1.098,96	1.098,96	15.635,94
CAPATAZ	774,17	154,83	193,54	150,58	13,72	304,56	1.171,62	1.104,96	1.104,96	1.104,96	19.863,07
ENCARGADO	1.637,78	327,56	409,44	117,32	13,72	0,00	2.078,42	2.057,13	2.057,13	2.057,13	31.309,98
HORAS EXTRAS (artículo 25)	11,35										
FESTIVOS (artículo 16)	93,38										
DOMINGOS (artículo 17)	93,38										
PLUS CONDUCCIÓN (artículo 15)	73,94 euros x 12 mensualidades										
AYUDA ESCOLAR (artículo 36)	1.500 euros anuales										

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2014											
FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	20%	25%	Plus Transporte	Plus Vestuario	Plus Actividad	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Porres	SALARIO ANUAL
		Plus Tóxico	Plus Nocturno								
CONDUCTOR	25,89	5,18	6,47	5,04	13,79	10,20	1.131,86	1.110,47	1.110,47	1.110,47	18.842,43
PEON	23,67	4,73	5,92	5,04	13,79	7,31	1.046,88	1.025,48	1.025,48	1.025,48	16.853,49
AUX. ADMINISTRATIVO	888,69	0,00	222,17	118,26	13,79	4,25	1.125,85	1.104,46	1.104,46	1.104,46	15.714,12
CAPATAZ	778,04	155,61	194,51	151,33	13,79	306,08	1.177,48	1.110,49	1.110,49	1.110,49	19.962,38
ENCARGADO	1.645,96	329,19	411,49	117,91	13,79	0,00	2.088,81	2.067,42	2.067,42	2.067,42	31.466,53
HORAS EXTRAS (artículo 25)	11,41										
FESTIVOS (artículo 16)	93,85										
DOMINGOS (artículo 17)	93,85										
PLUS CONDUCCIÓN (artículo 15)	74,31 euros x 12 mensualidades										
AYUDA ESCOLAR (artículo 36)	1.500 euros anuales										
PAGA NO CONSOLIDABLE AÑO 2014 (Disposición Transitoria Única)	100 euros										

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



Vigo, a 22 de outubro de 2013.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2013009563