13. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: http://www.madrid.org o bien recibirlos por correo electrónico, solicitándolos en contratacion@madrid.org

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 30 de septiembre de 2009.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa de Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(01/3.871/09)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 1 de octubre de 2009, por la que se hace pública la convocatoria por procedimiento abierto para la adjudicación del contrato administrativo especial denominado "Aula de apoyo a la integración sociolaboral de personas con inteligencia límite y necesidades de apoyo intermitente", cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo "Competitividad Regional y Empleo", 2007-2013, Eje 2, Tema Prioritario 71, con un porcentaje del 50 por 100.

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
c) Número de expediente: 101/2009.

2. Objeto del contrato:

a) Descripción del objeto: La integración sociolaboral de personas con inteligencia límite bajo criterios de la metodología de itinerarios personalizados de inserción y el desarrollo de acciones formativas relativas a habilidades y competencias, así como acciones de orientación encaminadas a la mejora de su empleabilidad. La capacidad de atención presencial de este proyecto de sitúa en 25 usuarios como capacidad de atención máxima simultánea.
b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
c) Plazo de ejecución: Dos años.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: Ordinaria.
b) Procedimiento: Abierto. Pluralidad de criterios.

4. Presupuesto base de licitación: 310.868 euros (IVA incluido).

a) Base imponible: 290.532 euros.
b) IVA: 20.336 euros.

5. Garantía provisional: No procede.

6. Garantía definitiva: 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato (IVA excluido).

7. Garantía complementaria (artículo 83.2 de la Ley de Contratos del Sector Público): No procede.

8. Obtención de documentación e información:

a) Entidad: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
b) Domicilio: Calle Alcalá, número 63, planta quinta.
c) Localidad y código postal: 28014 Madrid.
d) Teléfonos: 914 207 110/12.
e) Fax: 914 207 118.
f) Fecha límite de obtención de documentos e información: 23 de octubre de 2009.

9. Requisitos específicos del contratista: La clasificación o solvencia se acreditará de acuerdo con el apartado 8 del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

10. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 23 de octubre de 2009.
b) Documentación que integrará las ofertas: La indicada en la cláusula 12 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
c) Lugar de presentación:

1.º Entidad: Registro General de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, de nueve a catorce horas.
2.º Domicilio: Calle Pedro Muñoz Seca, número 2.
3.º Localidad y código postal: 28014 Madrid.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.

11. Apertura de las ofertas:

a) Entidad: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
b) Domicilio: Calle Alcalá, número 63, salón de actos, primera planta.
c) Localidad: 28014 Madrid.
d) Acto público de apertura de documentación técnica correspondiente a los criterios cuya ponderación depende de un juicio de valor: 30 de octubre de 2009, a las diez horas.
e) Acto público de apertura de ofertas económicas: 10 de noviembre de 2009, a las diez horas.

12. Gastos del anuncio: Los gastos de los anuncios serán de cuenta de los adjudicatarios.

13. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: http://www.madrid.org o bien recibirlos por correo electrónico, solicitándolos en contratacion@madrid.org

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 1 de octubre de 2009.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa de Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(01/3.872/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "SUMA 2000, Sociedad Limitada Laboral" (código número 2813782).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Suma 2000, Sociedad Limitada Laboral", suscrito por la comisión negociadora del mismo, día 19 de diciembre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SUMA 2000, SOCIEDAD LIMITADA LABORAL"

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo*.—El presente convenio colectivo se suscribe por la empresa "Suma 2000, Sociedad Limitada Laboral" y la representación legal de los trabajadores del servicio de limpieza viaria de Leganés. Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial*.—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Leganés y será de aplicación a los trabajadores de limpieza viaria de

"Suma 2000, Sociedad Limitada Laboral", afectará a todo el personal adscrito al servicio de limpieza viaria cualquiera que sea la modalidad de su contrato. En todo lo no previsto en su articulado, será de aplicación lo establecido en el convenio general del Sector.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga*.—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008.

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

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

Art. 4. *Absorción de personal*.—Se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector.

Art. 5. *Condiciones*.—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6. *Absorción y compensación*.—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

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

Art. 7. *Comisión mixta paritaria*.—El mismo día de la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la comisión mixta paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Los dictámenes de la comisión paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente en un plazo máximo de diez días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Art. 8. *Solución extrajudicial de conflictos*.—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su Reglamento.

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

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada de trabajo*

a) Jornada del personal de lunes a viernes:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de siete horas diarias, de lunes a viernes. Independientemente de lo anteriormente escrito se trabajarán doce días en sábados y domingos a razón de siete horas diarias en el 2008. A partir del 2009 se reducirán a la mitad. Dicha jornada incluye treinta minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día laboral.

En el barrio de Carrascal la jornada de tarde será de tres horas diarias entre los meses de octubre a marzo inclusive y de siete horas diarias de abril a septiembre. Independientemente de lo anteriormente escrito se trabajarán seis días en sábados y domingos a razón de siete horas diarias a partir del 2009.

b) Jornada del personal de fines de semana v festivos:

Los fines de semana y festivos se realizará un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria será de siete horas para los sábados, domingos y festivos, en la que estarán incluidos treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

c) Contrataciones eventuales y campañas especiales: Para las suplencias de vacaciones, incapacidad temporal, así como para campañas especiales de limpieza, la empresa contratará personal eventual.

Asimismo, según prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria o de la concesión de permisos quienes asistan a cursos de formación profesional o de perfeccionamiento profesional, debiendo pactarse las condiciones para su ejecución.

Art. 10. *Horas extraordinarias*.—Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Art. 11. *Vacaciones*.—Las vacaciones para el personal de lunes a viernes a jornada completa, tendrán una duración del mes natural y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones para el personal de fines de semana y festivos, tendrán una duración de diez días efectivos y continuados de trabajo y se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de octubre.

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

Los turnos de vacaciones se asignarán de forma rotativa entre el personal, publicándolos la empresa en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con, al menos, dos meses de antelación a su inicio.

Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio para el personal de lunes a viernes y del 1 de junio para el personal de fines de semana.

Si algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de período de disfrute, siempre y cuando no exceda del 31 de diciembre del mismo año. Asimismo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de diciembre del año en curso, ni podrán ser compensadas económicamente.

Art. 12. *Sanciones y despidos*.—Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al comité o delegados de personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Art. 13. *Excedencia*.—Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

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

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días. Se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren estas.

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

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

Art. 14. *Licencias y permisos*.—El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
b) Hasta tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
c) Hasta dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
d) Tres días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.
e) Un día por traslado de domicilio habitual.
f) Un día en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia, con el límite máximo de dos bodas por año natural.
g) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y universitarios.
h) El tiempo necesario para renovaciones de carnet de conducir y documento nacional de identidad.
i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
j) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas.

El personal de jornada completa dispondrá de cuatro días de asuntos propios al año y la parte proporcional para el personal de jornada parcial. Pudiendo acogerse a ello los trabajadores siguiendo las siguientes condiciones:

— Deberá notificarse la solicitud con una antelación mínima de siete días.
— No podrá solicitarse en retén de sábados y domingos.
— No se podrán unir al período vacacional.
— Solo se podrá hacer uso de uno por trimestre.

El personal de fines de semana y festivos tendrá dos días de asuntos propios al año, de los que dispondrá si se cumplen las condiciones anteriores además de si su solicitud no coincide con otra ausencia solicitada o más de dos bajas.

Solo se podrá hacer uso de uno por semestre.

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

Art. 15. *Conductores*.—Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

En caso de que sea retirado el carné de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, siempre y cuando el hecho se produzca dentro de la jornada laboral.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Art. 16. *Ascensos y promoción*.—Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de jefe de servicio, encargado general y subencargado general.

En las demás categorías profesionales, todas las vacantes que se produzcan se proveerán por concurso siguiendo los siguientes criterios:

Podrán optar cualquier trabajador de la plantilla con un mínimo de un año de antigüedad. La valoración se hará en base al año anterior a la promoción mediante un sistema de puntos.

Se puntuará asistencia, puntualidad y sanciones descontándose sobre 10 puntos con los siguientes valores:

Día ausencia justificada: 0,25 puntos.
Día ausencia sin justificar: 2 puntos.
Día de retraso: 1 punto.
Por sanción: 3 puntos.

Se puntuará sobre 10 puntos sus actitudes a lo largo de su permanencia en la empresa.

La puntuación final será el resultado de la media, en caso de empate la antigüedad decidirá sobre el mismo.

Las plazas de nueva creación se cubrirán con personal nuevo, excepto un 20 por 100 de estas que se cubrirán mediante el sistema de promoción.

Para promociones para categoría superior, el sistema será el anteriormente descrito más la realización de una prueba para demostrar conocimientos del servicio.

Art. 17. *Prendas de trabajo*.—Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo. Relación de entrega de vestuario:

Ropa de verano:
— Un pantalón al año.
— Una camisa de manga corta al año.
— Una cazadora de verano o similar al año.
— Un par de zapatos de verano al año.
— Una gorra de verano al año.

Ropa de invierno:
— Un pantalón al año.
— Una camisa de manga larga al año.
— Un jersey o similar al año.
— Una cazadora o similar al año.
— Un par de botas de invierno al año.
— Una anorak (se sustituirá por deterioro).
— Un traje de agua.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 18. *Estructura salarial*.—Los conceptos retributivos, son los indicados a continuación. Su cuantía se indica en el anexo final de este convenio, y se denominan:

— Salario base.
— Plus penoso.
— Mejora voluntaria.
— Plus asistencia.
— Plus convenio.
— Plus transporte.
— Plus festivo especial.

Se establecen tres pluses funcionales:
— Plus barredora: Se cobra por día efectivo de trabajo en la conducción de las barredoras o barreaceras.
— Plus sopladora: Se cobra por día efectivo de trabajo en el uso de sopladoras.

— Plus conductor: Se cobrará por día efectivo de trabajo en la conducción de barredora y furgón caja abierta, solo en la categoría de peón.
— Plus de asistencia: El plus de asistencia se comenzará a percibir a partir del día 1 de enero de 2009. Su devengo será mensual y se cobrará según las siguientes condiciones:
  • El 100 por 100 del importe si se asiste al trabajo durante todos los días del período de devengo, o aun ausentándose, que la ausencia haya sido motivada por accidente laboral, vacaciones, matrimonio del trabajador o de hijos, uso de horas sindicales, así como las motivadas por lo recogido en los apartados del artículo 14, licencias y permisos, a excepción de c) d) f) g) h) e i).
  • El 50 por 100 si se hace uso del permiso por asuntos propios.
  • No se cobrará importe alguno en caso de haberse producido cualquier ausencia no recogida en los apartados anteriores.
— Plus penoso: En base a lo estipulado en el artículo 34 del convenio general del Sector, todo el personal que realice trabajos de limpieza viaria con medios manuales o mecánicos, percibirá los importes establecidos para este plus por día efectivo trabajado, considerándose como tal el período de vacaciones.

Art. 19. *Antigüedad*.—Complemento de antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será el 1 de enero de 2009.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes correspondiente al año en que se cumpla.

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

Este complemento se abonará por día natural.

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en proporción a su jornada.

El complemento de antigüedad que vienen percibiendo los trabajadores, a la fecha de firma de este convenio, quedará congelado en tiempo y retribución, pasando a denominarse plus convenio y se cobrará en las mensualidades y en las pagas.

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

— Cuantía: Se pagará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, según anexo I.
— Denominación: A las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderá la denominación de verano y Navidad.
— Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 30 de junio. La de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre.
— Período de devengo: La de verano se devengará del día 1 de enero al día 30 de junio. La de Navidad se devengará del día 1 de julio al día 31 de diciembre.

Se abonará una tercera paga de gratificación, que se ajustará a las siguientes condiciones:

— Cuantía: Se pagará a razón de quince días de salario base más antigüedad.
— Denominación: Le corresponderá la denominación de gratificación.
— Fecha de abono: La paga extraordinaria de gratificación se abonará el día 31 marzo.
— Período de devengo: Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo.

Art. 21. *Día y lugar de pago*.—Se abonará por períodos vencidos y antes del día 5 del mes siguiente al de su devengo. El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

Art. 22. *Subida y revisión salarial*.—El incremento salarial para los años de vigencia del convenio será el siguiente:

2008

Salario Base	Mejora Voluntaria	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Asistencia
3,75%	3,75%	3,75%	6%	1,5% de S.Base.

En el caso de que el incremento anual del IPC de ese año sea superior al 4 por 100, se aplicará revisión por la diferencia entre el incremento real del IPC y el 4 por 100.

Esta revisión se aplicará en los conceptos de salario base, mejora voluntaria y plus penoso.

2009

Enero-Agosto

Salario Base	Mejora Voluntaria	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Asistencia
3%	4%	4%	6%	30%

El plus de asistencia se incrementa un 30 por 100 sobre la cantidad del año anterior.

Septiembre- Diciembre

Salario Base	Mejora Voluntaria	Plus Penoso
2,5%	4%	4%

2010

Salario Base	Mejora Voluntaria	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Asistencia
IPC + 0,3%	IPC + 0,3%	IPC + 0,3%	6%	50%

La subida a partir de enero será el IPC previsto más el 0,3 por 100, aplicando revisión salarial al cierre real del IPC. Esta subida con revisión se aplicará en los conceptos de salario base, mejora voluntaria y plus penoso.

El plus de asistencia se incrementará un 50 por 100 sobre la cantidad del año anterior.

2011

Salario Base	Mejora Voluntaria	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Asistencia
IPC real	IPC real	IPC real	IPC real	50%

La subida a partir de enero será el IPC previsto aplicando revisión salarial al cierre real del IPC. Esta subida con revisión se aplicará en los conceptos de salario base, mejora voluntaria, plus penoso y plus transporte.

El plus de asistencia se incrementará un 50 por 100 sobre la cantidad del año anterior.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 23. *Accidentes de trabajo*.—En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento que garantice el 100 por 100 del salario real.

Art. 24. *Enfermedad*.—En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, todo personal afectado por el presente convenio percibirá complemento que garantice en los tres primeros días, el 100 por 100 del salario real, excepto plus penoso. Del cuarto en adelante se estará a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación.

Art. 25. *Jubilación*.—25.1. Jubilación: La jubilación es un derecho regulado legalmente y la empresa se atendrá a esa regulación que conlleva la extinción del contrato sin indemnización, abonando al trabajador un finiquito con las partes proporcionales de vacaciones no disfrutadas y las pagas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación a aparecer en lo referente a esta materia de jubilación.

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

25.3. Jubilación parcial anticipada: Se estará a lo dispuesto a legislación vigente.

Art. 26. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral* .—La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Anualmente la empresa, junto con los servicios de prevención, organizará la realización de los reconocimientos médicos a todo el personal. Este reconocimiento médico será de carácter voluntario, debiendo firmar documento de renuncia en su caso.

Estos reconocimientos se realizarán durante la jornada laboral, siempre que sea posible, compensando en tiempo si esto no fuera así.

Las pruebas que se realicen serán las que determine el servicio de prevención para los distintos puestos de trabajo y aquellas otras que estimen oportunas.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, siempre que sea posible.

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

Art. 27. *Embarazo* .—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Capítulo VI

Garantías sindicales

Art. 28. *Garantías sindicales* .—Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, notificándolo cuarenta y ocho horas antes a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité o delegados/as de personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los sindicatos o centrales sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

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

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

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso.

Los/as delegados/as de personal y el comité de empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa en todos los centros de trabajo.

La empresa se compromete a reunirse con los representantes de los trabajadores en tantas ocasiones como estos lo consideren necesario para solucionar los problemas que se susciten y colaborar para el mantenimiento de la paz laboral.

Art. 29. *Secciones sindicales*.—Si los afiliados a un sindicato lo acuerdan, podrán constituir su sección sindical según las previsiones del artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 30. *Cuotas sindicales*.—A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos o centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Igualdad.—La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se entregará a primeros de cada año a los representantes legales de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la empresa, indicando nombre, apellidos, categoría, fecha de antigüedad y tipo de contrato.

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

En lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector de Limpieza Pública, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado.

ANEXO I

(TABLA SALARIAL 2008)

Personal diario

	ADMINISTRATIVO (MENSUAL)	ENCARGADO (MENSUAL)	CONDUCTOR BARREDORA (DIARIO)	PEON (DIARIO)
SALARIO BASE	1065,75	968,78	29,03	23,03
MEJORA VOLUNTARIA		152,81	1,55	1,55
PLUS TRANSPORTE	92,87	92,87	4,43(*)	4,43(*)
Plus PENOSIDAD			4,59	4,59
Plus ASISTENCIA 1,5% Salario Base	15,99	14,53	0,44	0,35

Plus Barredora	1,69
Plus Sopladora	1,12
Plus Conducción	5,78

Paga Extra Junio	1065,75	968,78	883,00	700,50
Paga Extra Diciembre	1065,75	968,78	883,00	700,50
Paga Extra Marzo	532,88	484,39	441,50	350,25

(*) Por día Laborable

Personal fines de semana

	ENCARGADO	CONDUCTOR BARREDORA	PEON
SALARIO BASE DIARIO	97,12	55,74	41,21
MEJORA VOLUNTARIA DIARIA	8,36	1,80	1,80
PLUS TRANSPORTE DIARIO	4,43	4,43	4,43
Plus PENOSIDAD DIARIO		8,25	8,25
Plus ASISTENCIA 1,5% S.Base Diario	1,46	0,84	0,62
Parte Proporcional de Pagas Extras por Día	20,23	11,61	8,58

Plus Barredora	1,69
Plus Sopladora	1,12
Plus Conducción	14
Plus Festivo Especial	6,74

(03/29.916/09)