

3. Los objetivos a alcanzar son la igualdad entre uno y otro sexo, en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. La Comisión paritaria del convenio se reunirá, al menos trimestralmente, una vez realizado el diagnóstico previsto en el apartado 1, para seguir la evolución del plan de igualdad y adoptar cuantas medidas sean convenientes para alcanzar los objetivos fijados.

(03/29.943/09)

## 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 “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima” (código número 2813751).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo día 14 de mayo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 “FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA EL AÑO 2009, PARA EL COLECTIVO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA MISMA EN LAS ACTIVIDADES DE RECOGIDA DE PAPEL, VIDRIO, CARTÓN, ENVASES, CONTENEDORES VOLUMINOSOS, PUNTOS LIMPIOS MÓVILES Y PILAS, Y OTROS RESIDUOS EN EL MUNICIPIO DE MADRID

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios en la recogida selectiva de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas, y otros residuos en el municipio de Madrid.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga de otra cosa.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2009.

El presente convenio se prorrogará anualmente en sus propios términos, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En cualquier caso, y a efectos de seguridad jurídica, el presente convenio estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de este, sin perjuicio que el nuevo convenio estipule la retroacción de sus efectos a una fecha anterior a su firma.

Art. 3. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual,

sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 4. *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 o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Estará compuesta por igual número de miembros de la parte social y de la parte empresarial, conviniendo ambas en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del convenio, siendo sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigencia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
4. Cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que estas regulen.

Art. 7. *Composición de la comisión mixta paritaria.*—La comisión mixta paritaria de este convenio colectivo estará compuesta por tres miembros representantes de la parte empresarial y por tres miembros de la parte social, debiendo ser estos últimos elegidos entre los integrantes del comité de empresa.

Art. 8. *Jornada, descanso semanal y fiestas.*—La jornada semanal será de cuarenta horas de lunes a sábado para todos los trabajadores adscritos al presente convenio.

Todo el personal librará tres días de cada catorce, siendo dos de ellos necesariamente en domingo y el otro en sábado o lunes, dependiendo del servicio de que se trate.

De acuerdo con lo anterior la empresa elaborará un calendario para la prestación del trabajo los sábados.

Se establece un período de descanso dentro de la jornada diaria de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada del lunes o día hábil posterior a festividad tendrá una duración superior para poder abarcar la acumulación de residuos que se haya podido producir en fin de semana o festivo, reduciéndose consecuentemente el resto de las jornadas de la semana hasta completar las cuarenta horas.

Además, todo el personal disfrutará de 14 festivos anuales.

No obstante y dado que algunos servicios deben realizarse tanto en domingos como en festivos, habrá un turno especial de trabajo para esos días. Dicho turno tendrá carácter rotativo en caso de que no haya personal voluntario para realizarlo. El trabajo en dicho turno especial tendrá una retribución específica denominada pago por festivo.

A partir del día 1 de enero de 2009, la cantidad a pagar por cada festivo trabajado viene reflejada en la hoja de notas que acompañan a las tablas salariales del convenio.

Aquellos operarios que, sin estar adscritos al turno rotativo de domingos y festivos, realicen esporádicamente alguna jornada en dichos días, cobrarán el correspondiente pago por festivo.

Los horarios y los turnos se establecerán en un calendario expuesto en el centro de trabajo con al menos una semana de antelación. La

variación del calendario será tratada de forma conjunta con los representantes de los trabajadores.

Puesto que durante el período navideño tradicionalmente se produce un importante incremento de los residuos a recoger, los firmantes del presente convenio se comprometen a que al menos el 80 por 100 de la plantilla que le corresponda librar cualquiera de los seis sábados o día de libranza alternativo de dicho período navideño, trabaje durante dichos días, comprometiéndose la empresa a abonar por dicho trabajo en día de libranza las siguientes cantidades:

Para los conductores: 30 euros, además del salario base y de todos los pluses correspondientes a un día normal de trabajo con su correspondiente nocturnidad y antigüedad, si procediese.

Para los mozos: 25 euros, además del salario base y todos los pluses correspondientes a un día normal de trabajo con su correspondiente nocturnidad y antigüedad, si procediese.

Por último, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Pores, será día de trabajo para todos los operarios, abonándose, no obstante, con festivo trabajado a todos aquellos que efectivamente así lo hagan.

Art. 9. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán durante los meses de julio y agosto. Si algún trabajador desea disfrutar sus vacaciones fuera del período anteriormente indicado, podrá hacerlo previa autorización por parte de la empresa.

El disfrute de vacaciones en el período de Navidad (23 de diciembre a 7 de enero) quedará totalmente restringido, al ser el período del año con mayor actividad.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre trabajadores y empresa y se expondrá en los tablones de anuncios en todos los centros de trabajo. En cualquier caso el citado reparto será rotativo y proporcional a las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal que derivase en una hospitalización, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación. Deberá acreditarse inexcusablemente el período de hospitalización; siendo la empresa, previa consulta con el trabajador, quien asignará el período de disfrute de las mismas dentro del año natural.

Asimismo, si con anterioridad a disfrutar sus vacaciones el trabajador estuviese hospitalizado, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo durante el tiempo que hubiese durado dicha situación de hospitalización. El período de disfrute lo asignará la empresa, previa consulta con el trabajador.

Art. 10. *Cambio de servicio y traslado de personal.*—Como consecuencia del nuevo sistema de libranzas establecido en el presente convenio y como consecuencia igualmente del intento de igualación de las condiciones de las que disfrutaban todos los trabajadores adscritos al mismo, la empresa podrá trasladar al personal entre los diversos servicios.

Art. 11. *Promoción laboral.*—En caso de quedar libre algún puesto de trabajo en cualquiera de los servicios existentes, tendrán preferencia para ocuparlo aquellos trabajadores fijos de plantilla y con más antigüedad. No obstante, la empresa tendrá la última palabra para determinar el trabajador a promocionar.

Art. 12. *Turnos rotativos.*—Todo el personal tendrá la obligación de rotar de turno de trabajo cada doce meses, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario.

No obstante, en todo caso tendrán preferencia para no rotar de turno los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa. La comunicación a los trabajadores que tengan la obligación de rotar se les deberá hacer con una anticipación de, al menos, diez días a la fecha en la que esta deba llevarse a cabo.

El personal que voluntariamente solicite la permanencia en el turno nocturno deberá permanecer en el mismo al menos doce meses.

Art. 13. *Seguro especial para conductores.*—La empresa se compromete a contratar a la mayor brevedad posible un seguro especial para todos sus conductores. Dicho seguro garantizará que el trabajador perciba el 100 por 100 de su salario de conductor con el límite máximo de un año en caso de retirada del carné de conducir como consecuencia de las infracciones cometidas durante la realización de su trabajo, aunque pase a desempeñar mientras dure esa situación las labores de mozo.

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

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Quince días de licencia por matrimonio a aquellas parejas de hecho que puedan acreditar en el Registro oficial correspondiente su convivencia ininterrumpida durante al menos dos años.
- Dos días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave debidamente acreditada de hijos, padres, padres políticos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto.
- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- Dos días por enfermedad grave debidamente acreditada de hijos, padres, padres políticos, cónyuge, abuelos, nietos y hermanos.
- Dos días por nacimiento de hijos o adopción y cuatro si sucediera fuera de la provincia. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un día más.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Las horas necesarias para exámenes y renovaciones del carné de conducir.
- Quince días de permiso sin retribuir. Su fecha de disfrute deberá pactarse entre la empresa y el trabajador solicitante y no podrán disfrutarse en el período de Navidad (23 de diciembre a 7 de enero).

Todas estas licencias, a excepción de los quince días de permiso sin retribuir, se abonarán a razón de salario base, antigüedad y nocturnidad, en su caso, y todos los pluses, excepto el de productividad.

Art. 15. *Salud laboral.*—Se elegirán los delegados de prevención que de acuerdo con la legislación vigente corresponda, quienes serán los encargados de vigilar el total cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 16. *Conceptos retributivos.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinen en las tablas salariales anexas a este convenio para el año 2009.

Dichos complementos son los siguientes:

Plus de asistencia.—Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de asistencia no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

Plus de calidad.—Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de calidad no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

No obstante, para que este plus sea abonado cada día, el trabajador deberá haber finalizado el servicio de dicho día cumpliendo con las siguientes condiciones:

- 1.º Realizar correctamente el servicio diario y facilitar todos los datos que le sean requeridos relativos a la prestación del servicio.
- 2.º Custodiar el vehículo, accesorios, herramientas y útiles a su cargo.
- 3.º Comunicar a sus mandos, antes de veinticuatro horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes o cualquier otra incidencia en el servicio.
- 4.º Realizar el trabajo con la diligencia precisa para evitar situaciones de accidentes con daños a propios o a terceros, así como las quejas por servicios no realizados o realizados defectuosamente.

Plus de transporte.—Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus de transporte no se cobrará los días que el operario no acuda a tra-

bajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

Plus penoso.—Se devengará por 248 días de trabajo + 24 sábados de libranza y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas. Dicho plus penoso no se cobrará los días que el operario no acuda a trabajar teniendo la obligación de hacerlo, a excepción de lo dispuesto para las licencias retribuidas contempladas en el artículo 14 del presente convenio.

La cantidad mencionada se abona en consideración a la especial penosidad de la actividad realizada por el colectivo de trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio.

Paga de vacaciones.—Durante el período de disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador percibirá la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas al convenio en este concepto, incrementada en su caso en el complemento personal de antigüedad correspondiente a treinta días del salario base.

Pagas extraordinarias de verano, Navidad, beneficios y San Martín de Porres.—Se percibirán las mencionadas gratificaciones extraordinarias en las cuantías fijadas en las tablas salariales y en las siguientes fechas:

El 30 de junio la paga de verano, el 20 de diciembre la paga de Navidad, el 28 de febrero la paga de beneficios y el 20 de octubre la de San Martín de Porres.

Plus de productividad.—Se devengará exclusivamente por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad que se establece para cada categoría según las tablas salariales anexas.

Todo el personal adscrito a los servicios de recogida de vidrio, papel-cartón, dependencias chapa, mini y dependencias, cobrará este plus en función de la suma de toneladas recogidas por cada equipo adscrito a cada uno de los servicios en el período que se acuerde.

Todo el personal adscrito a los servicios de recogida de envases, "Mercamadrid" y puntos limpios cobrará este plus en función de los portes realizados por cada equipo adscrito a cada uno de los servicios en el período que se acuerde. No obstante es imprescindible precisar que en los servicios de "Mercamadrid" la productividad se cobrará a partir del cuarto porte y que en el servicio de puntos limpios se cobrará a partir del tercero.

Todos los trabajadores adscritos a los servicios de recogida de residuos infecciosos, pilas y otros residuos cobrarán el plus de productividad en función del número de servicios atendidos.

Todos los trabajadores adscritos a los servicios de puntos limpios móviles y de parque cobrarán el plus de productividad por día completo efectivamente trabajado.

Plus nocturno.—Los trabajadores que realicen su jornada entre las veintiuna y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad de 6 euros por jornada realizada durante dichas horas. Este plus nocturno lo cobrarán exclusivamente los trabajadores adscritos al turno de noche.

Art. 17. *Condiciones de trabajo.*—Todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente convenio continuarán respetando el actual sistema de trabajo diseñado por la empresa y que se ha venido realizando los últimos años.

No obstante y en función de los posibles requerimientos al respecto que pudiera efectuar el excelentísimo Ayuntamiento de Madrid, la empresa podrá modificar el actual sistema de trabajo. Para ello ambas partes deberán reunirse para tratar de llegar a un acuerdo sobre las nuevas condiciones.

Art. 18. *Antigüedad.*—Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata consistente en tres trienios del 5 por 100 (hasta un máximo de tres) y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, con un máximo total por este concepto de antigüedad del 50 por 100.

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

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese 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.

Art. 19. *Día y lugar de pago.*—El abono de haberes se hará efectivo el último día hábil de cada mes o el anterior, si este fuese sábado o víspera de festivo.

El mencionado abono se efectuará mediante transferencia bancaria.

Art. 20. *Anticipos.*—Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo con cargo a la nómina mensual de hasta 503 euros. Dicho anticipo se percibirá en torno al día 15 del mes de que se trate y se regularizará en la nómina siguiente.

Art. 21. *Préstamos.*—La empresa se compromete a conceder un préstamo a todos aquellos trabajadores que lo soliciten de hasta 1.005 euros al 0 por 100 de interés. El plazo máximo de devolución de dicho préstamo no podrá ser superior a dos años. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta pasados seis meses de haber sido totalmente satisfecho el que ya hubiese sido concedido previamente. Como máximo 10 trabajadores podrán disfrutar de manera simultánea dicho préstamo.

Art. 22. *Incapacidad temporal por enfermedad común o accidentada no laboral.*—En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa tendrá la obligación de complementar hasta el 100 por 100 del salario a partir del décimo día de baja y desde el primer día en caso de hospitalización.

Para el pago de la productividad durante esos días de incapacidad temporal en los que la empresa tenga la obligación de completar hasta el 100 por 100 del salario del trabajador, se tendrá en cuenta la productividad media obtenida por el mismo en el mes inmediatamente anterior al primer día de la baja.

Art. 23. *Accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador, desde el primer día de baja y hasta el día de alta, recibirá el 100 por 100 de su salario como si estuviese trabajando, esto es, salario base y los pluses. El pago se hará el día habitual de cada mes.

Art. 24. *Jubilación anticipada parcial.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 restante de 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 anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el período 2006-2008, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajador será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un trabajo de contrato 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.

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

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.

2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcialmente y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoga a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el mismo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos 22 y 23 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

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

Art. 25. *Prendas de trabajo.*—Los pactos de negociación sobre la cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las actualmente vigentes, se realizarán conjuntamente entre las empresas y sus comités.

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

Art. 26. *Revisión médica.*—Se realizará por parte del servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

La empresa se compromete a pagar a razón de salario base, antigüedad y nocturnidad, en su caso, y todos los pluses, a excepción del plus de productividad, a todos aquellos trabajadores que falten el día como consecuencia de su visita al médico de la empresa para someterse al reconocimiento médico anual.

Art. 27. *Excedencias.*—Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una excedencia por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Tanto la petición de excedencia como su reingreso a la empresa en su caso deberá ser solicitada con al menos dos meses de antelación.

Hasta transcurridos dos años no podrá volver a solicitarse una nueva excedencia.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho al reingreso cuando, durante el período de excedencia, haya trabajado en una empresa dedicada a la misma actividad.

Art. 28. *Comisión de evaluación del servicio.*—Se acuerda la creación de una comisión para evaluar los distintos servicios y en especial cuando por cualquier causa se produzcan variaciones significativas en los mismos.

Art. 29. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación y autorización mínima de veinticuatro horas de la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen del asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a un representante sindical no perteneciente a la empresa previa notificación y autorización a la misma.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Art. 31. *Regulación del crédito de horas mensuales retribuidas de los representantes de los trabajadores en el comité de empresa.*—En relación con este asunto habrá que tener en cuenta lo establecido en acta de fecha 17 de marzo de 2003.

No obstante y a pesar de que, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo es imprescindible acudir a trabajar para tener derecho a cobrar el plus de productividad, ambas partes acuerdan abonar el día de horas sindicales de la siguiente forma:

Plus de productividad:

— 14,87 euros para los mozos.

— 18,58 euros para los conductores.

El resto de los conceptos de la tabla salarial se pagarán como un día efectivamente trabajado.

Art. 32. *Instituto Laboral.*—Los firmantes del presente convenio acuerdan someter con carácter previo y obligatorio ante el Servicio de Mediación y Conciliación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid todos aquellos conflictos colectivos, impugnación de convenios, huelgas y demás procesos que afecten a cuestiones importantes de las reguladas en el presente convenio colectivo o que de alguna forma afecten por su naturaleza a un grupo importante de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2009 fuese superior al 0 por 100, se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales de este convenio por la diferencia entre el IPC real y la cifra citada del 0 por 100.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiese sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación; entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La empresa ascenderá a la categoría de conductor a diez trabajadores a lo largo del año 2009.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La empresa se compromete a transformar en indefinidos todos los contratos de obra o servicio existentes en el centro de trabajo de Aguacate con antigüedad anterior al 1 de enero de 2006 a partir de la entrada en vigor de la Ley de incentivos a la contratación para el año 2006.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La empresa se compromete a realizar un contrato de obra o servicio hasta fin de contrata a lo largo del año 2009 a diez trabajadores.

TABLA SALARIAL AÑO 2009

	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Calidad	Plus Transporte	Plus penoso	Vacaciones	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Paga S. Martín
	335	272	272	272	272	30				
CONDUCTOR	18,70	3,96	17,25	5,54	3,96	1.809,00	1.005,00	1.005,00	502,50	502,50
MOZO	15,54	2,41	13,33	5,54	3,20	1.457,25	984,90	984,90	482,40	482,40

	Plus Productividad (por día efectivamente trabajado)		Promedio productividades:	Observaciones:
	Conductor	Mozo		
Vidrio	1,25 €/Tn.	0,98 €/Tn.	16,984 Kg./Día	
Papel-cartón	2,43 €/Tn.	1,92 €/Tn.	8,657 Kg./Día	
Dependencias chapa y mini papel cartón	6,14 €/Tn.	4,84 €/Tn.	3,433 Kg./Día	
Envases	9,22 €/Porte	7,51 €/Porte	2,18 Portes/Día	
Dependencias	8,50 €/Tn.	6,70 €/Tn.	2,481 Kg./Día	
MercaMadrid	10,64 €/Porte		3,31 Portes/Día	A partir del 4º porte
Puntos Limpios	20,28 €/Porte		1,04 Portes/Día	A partir del 3º porte
Infecciosos	10,55 €/Servicio		2,00 Servic./Día	
Pilas	1,73 €/Servicio	1,37 €/Servicio	12,17 Servic./Día	
Ptos. Limpios Móv.	21,09 €/Día		1,00	Por día efectivamente trabajado
Servicio Parque	21,09 €/Día	16,64 €/Día	1,00	Por día efectivamente trabajado

#### NOTAS:

- La nocturnidad se abonará a razón de 6,03 euros por día efectivamente trabajado a aquellos trabajadores adscritos al turno de noche.
- Los días festivos trabajados se abonará a razón de:
  - 84,42 euros + plus de calidad del festivo trabajado + plus de productividad del festivo trabajado para los conductores.
  - 72,36 euros + plus de calidad del festivo trabajado + plus de productividad del festivo trabajado para los mozos.
- Todas las tablas se verán incrementadas con la antigüedad correspondiente en cada caso.

(03/29.944/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Notificación trámite de resolución.

Don Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el número 5 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ("Boletín Oficial del Estado" del 27), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero ("Boletín Oficial del Estado" del 14), hace saber a los interesados abajo relacionados que se han dictado resoluciones sancionadoras en los expedientes que se señalan, referenciándose el nombre o razón social, NIF o CIF, domicilio del interesado que obre en el expediente, número del expediente e importe de la sanción, por entender esta Dirección General que la publicación íntegra de la Resolución lesiona los derechos o intereses legítimos de dichos titulares, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del referido texto legal. El importe de las sanciones puede hacerse efectivo y dentro de los plazos señalados en el artículo 62.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, mediante ingreso directo en la cuenta restringida número 6000517084, Comunidad de Madrid, Dirección General de Trabajo, abierta en la oficina 1183 de "Caja Madrid", haciendo referencia al número de expediente reseñado, al nombre de la empresa y al concepto (sanciones).

Contra dichas Resoluciones, que no son firmes en vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Consejero de Empleo y Mujer, en el plazo de un mes,

computándose de fecha a fecha y contándose a partir del día siguiente de esta notificación, conforme a lo previsto en los artículos 48.2, 107 y 114 de la citada Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto ("Boletín Oficial del Estado" del 8), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, teniendo a su disposición el expediente de referencia dentro del citado plazo en la Sección de Sanciones, calle Princesa, número 5. De no hacerse efectivo el importe de la sanción ni interponerse el recurso pertinente, se instará su cobro por la vía ejecutiva de apremio, con los recargos correspondientes.

*Infractor. — Último domicilio. — Acta. — Importe*

B-83045054, Biolimpiezas Integrales, Sociedad Limitada. — Gran Vía, 71, segundo izquierda, 28013 Madrid. — 01899/2005. — 15.011 euros.

B-07661200, Servicios Empresariales de Trabajo Emporal ETT, Sociedad Limitada. — Gran Vía, 60, quinto, 28013 Madrid. — 01903/2005. — 0 euros.

X-3777858-Q, Carlos Humberto Cadena Cubero. — Picos de Europa, 15 D, 28053 Madrid. — 05018/2008. — 0 euros.

B-84654771, Victoria SG Siglo XXI Restauradores, Sociedad Limitada. — Lope de Rueda, 12, 28880 Meco (Madrid). — 05415/2008. — 0 euros.

B-83613109, Offo Artes Gráficas, Sociedad Limitada. — Guadalimar, 7, 28906 Getafe (Madrid). — 05516/2008. — 0 euros.