

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo y Mujer

- 10** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE “Compañía General de Servicios y Construcciones, Sociedad Anónima (GSC)-Tecnocontrol, Sociedad Anónima”, planta de clasificación de Colmenar Viejo (código número 2815043).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa UTE “Compañía General de Servicios y Construcciones, Sociedad Anónima (GSC)-Tecnocontrol, Sociedad Anónima”, planta de clasificación de Colmenar Viejo, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de junio 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 28 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO UTE GSC-TECNOCONTROL****PLANTA DE CLASIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS  
DE ENVASES DE COLMENAR VIEJO****CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES****Artículo 1.- Concurrencia de Convenios.**

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se estará, en lo no regulado en este Convenio Colectivo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado.

**Artículo 2.- Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos al día 01 de Enero de 2009.

**Artículo 3.- Duración y prórroga. Denuncia del Convenio.**

La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2010.

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

**CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES****Artículo 4.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa UTE GSC-TECNOCONTROL Planta de Colmenar, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como por la Federación Regional de Servicios Públicos de Madrid en representación de la Unión General de Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores y trabajadoras de esta empresa.

**Artículo 5.- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa UTE GSC-TECNOCONTROL, que presten sus servicios en la Planta de Clasificación de Colmenar Viejo, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

**Artículo 6.- Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente 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 o cualquier otra causa, sólo podrá 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.

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración Laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

#### **Artículo 8.- Derechos adquiridos de carácter individual.**

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, ad personam como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

### **CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 9.- Sistema salarial y de pago.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o períodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador y trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El pago de la nómina mensual se realizará el último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria, cuya acreditación valdrá de recibo, debiendo la empresa repartir las hojas de salario con carácter meramente informativo.

#### **Artículo 10.- Estructura salarial.**

1. Por unidad de tiempo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. Está compuesta por Salario Base.
2. Personales por cantidad o calidad de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.
3. Personales de puesto de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a las condiciones concretas del puesto de trabajo. Está compuesta por el plus tóxico.

#### **Artículo 11. Condiciones económicas.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, en 2.009, el siguiente salario bruto anual, reflejado en la Tabla salarial del Anexo I de acuerdo con su clasificación profesional, puesto de trabajo y funciones que efectivamente realice, teniendo en cuenta que dichas tablas se refieren a la ejecución de la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio y que en las mismas se incluye tres pagas extraordinarias, todas ellas por el mismo importe que el de la retribución ordinaria.

Para el año 2010 se aplicarán las condiciones económicas reflejadas en la Tabla salarial del Anexo II

#### **Artículo 12.- Salario Base.**

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidos.

**Artículo 13.- Plus tóxico.**

A los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas (entendiéndose como tales todas aquellas que efectivamente se realicen en la planta), se les abonará un complemento del 20 por 100 sobre el salario base mensual.

Para el año 2009, por mes efectivamente trabajado, este plus sería de la siguiente cuantía:

CATEGORÍA	IMPORTE ANUAL DEL PLUS TÓXICO/ 11 PAGAS	IMPORTE MES DEL PLUS TÓXICO/11 PAGAS
Jefe de Planta	2.529,87 €	229,99 €
Encargado General	2.355,39 €	214,13 €
Encargado	2.143,75 €	194,89 €
Administrativo	1.921,26 €	174,66 €
Oficial	1.921,26 €	174,66 €
Mecánico especialista	1.921,26 €	174,66 €
Peón	1.746,34 €	158,76 €

\* A este concepto se le aplicaría una subida de IPC siempre que éste exceda de cero por los periodos comprendidos de Enero a julio de 2009 (para los siete primeros meses) y de Enero a Diciembre de 2009 (para los cinco últimos)

Durante 2010, por mes efectivamente trabajado, sería el siguiente:

CATEGORÍA	IMPORTE ANUAL DEL PLUS TÓXICO/11 PAGAS	IMPORTE MES DEL PLUS TÓXICO/11 PAGAS
Jefe de Planta	2.605,76 €	236,89 €
Encargado General	2.426,05 €	220,55 €
Encargado	2.208,06 €	200,73 €
Jefe de Equipo	2.077,84 €	188,89 €
Oficial	1.978,90 €	179,90 €
Carretilero	1.978,90 €	179,90 €
Péon Especialista	1.888,66 €	171,70 €
Peón	1.798,73 €	163,52 €

**Artículo 14.- Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá durante el año 2009, la cantidad de 1,90 € por día efectivamente trabajado. Pasando esta cuantía a ser de 1.96 € a partir de 01 de Enero de 2010 y hasta fin de vigencia del presente Convenio.

**Artículo 15.- Complemento de antigüedad.**

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en una cantidad mensual, por quinquenio de antigüedad.

El valor de cada uno de los quinquenios será del 5% sobre el salario base vigente en cada año.

El complemento personal de antigüedad se abonará desde el mes siguiente al que efectivamente se cumpla el quinquenio.

En 2.009, la cuantía de los quinquenios, teniendo en cuenta el importe del salario base en este año, será el siguiente:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD/ ANUAL DEL QUINQUENIO	ANTIGÜEDAD/ MENSUAL DEL QUINQUENIO
Jefe de Planta	862,46 €	57,50 € / 15 pagas
Encargado General	802,97 €	53,53 € / 15 pagas
Encargado	730,82 €	48,72 € / 15 pagas
Administrativo	654,98 €	43,67 € / 15 pagas
Oficial	654,98 €	43,67 € / 15 pagas
Mecánico especialista	654,98 €	43,67 € / 15 pagas
Peón	595,34 €	39,69 € / 15 pagas

\*A este concepto se le aplicaría una subida de IPC siempre que éste exceda de cero por los periodos comprendidos de Enero a julio de 2009 (para los siete primeros meses) y de Enero a Diciembre de 2009 (para los cinco últimos).

En 2010, la cuantía de los quinquenios será la siguiente:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD/ ANUAL DEL QUINQUENIO	ANTIGÜEDAD/ MENSUAL DEL QUINQUENIO
Jefe de Planta	888,33 €	59,22 € / 15 pagas
Encargado General	827,06 €	55,14 € / 15 pagas
Encargado	752,74 €	50,18 € / 15 pagas
Jefe de Equipo	708,36 €	47,22 € / 15 pagas
Oficial	674,62 €	44,97 € / 15 pagas
Carretillero	674,62 €	44,97 € / 15 pagas
Peón Especialista	643,86 €	42,92 € / 15 pagas
Peón	613,20 €	40,88 € / 15 pagas

#### Artículo 16.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintitrés horas y las siete de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25 % durante el año 2009 y del 30% durante el año 2010, sobre el salario base.

#### Artículo 17.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: coincidirá con el importe de una mensualidad del salario base señalada en el presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dicha mensualidad, si procede, el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.
- Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano, Navidad y Participación en Beneficios.
- Fecha de abono: la de Verano, junto con la nómina del mes de junio; la de Navidad, junto con la nómina del mes de diciembre y la de Participación en Beneficios, junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo.
- Período de devengo: las de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y la de Participación en Beneficio anualmente.
  - Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  - Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

- Participación en Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

El importe de estas pagas extraordinarias se ha tenido en cuenta en la fijación del salario bruto anual regulado en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 18. Sábados, Domingos y festivos.**

Debido al carácter público del servicio que se realiza en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Colmenar y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los trabajadores y trabajadoras que designe la Empresa y con carácter voluntario, trabajarán los sábados, domingos y días festivos, sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos sábados, domingos y festivos, los trabajadores y trabajadoras percibirán cualquiera que sea la antigüedad del trabajador y para una jornada laboral efectiva de seis horas, la cantidad que sigue:

Para el año 2009:

CATEGORÍA	TOTAL DÍA SÁBADO	TOTAL DÍA DOMINGO/FESTIVO
Todas	80,19 €	86,87 €

Para el año 2010:

CATEGORÍA	TOTAL DÍA SÁBADO	TOTAL DÍA DOMINGO/FESTIVO
Jefe de Equipo	95,40 €	137,80 €
Oficial	90,00 €	130,00 €
Carretilero	90,00 €	130,00 €
Peón Especialista	87,30 €	126,10 €
Peón	82,44 €	119,08 €

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

#### **Artículo 19.- Retribución de vacaciones.**

Durante el período de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán el importe correspondiente al salario base y, en su caso, antigüedad y estará regulado en las Tablas anexas.

#### **Artículo 20.- Trabajos de superior categoría.**

En los supuestos en que un trabajador tuviera que realizar trabajos de categoría superior, la empresa abonará la diferencia entre su categoría y la que tuviera que realizar.

#### **Artículo 21.- Horas Extraordinarias estructurales**

Por considerarse de carácter público los servicios que la empresa presta a la Comunidad a la que se refiere el ámbito de aplicación del siguiente Convenio. En los supuestos de realización de Horas extraordinarias estructurales, estas serán de carácter voluntario y les serán abonadas al personal comprendido en este Convenio Colectivo en las siguientes cuantías:

En el año 2009:

- Todas las Categorías 8,91 €

En el año 2010 y para cada una de las categorías:

- Peón 9.16 €
- Peón Especialista 9.70 €

• Carretillero	10.00 €
• Oficial	10.00 €
• Jefe de Equipo	10.60 €

**Artículo 22.- Anticipos.****Mensuales:**

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de la solicitud, con exclusión del devengo de las pagas extraordinarias.

**Reintegrables:**

El personal, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 800€ durante el año 2009 y de 1.000 € en el año 2010.

La amortización de este anticipo se efectuará en el plazo máximo de un año, quedando al criterio de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la procedencia o no de la concesión del anticipo reintegrable, así como el plazo fijado para su devolución, gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tienen como finalidad ayudar a los trabajadores y trabajadoras en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes, por lo que los trabajadores y trabajadoras solicitantes deberán justificar el motivo de su solicitud, acreditando cuantos extremos les sean requeridos.

La Empresa pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de los anticipos reintegrables, la cantidad total de 15.000€ en el año 2009 y de 20.000 € en el año 2010.

**CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 23.- Jornada de trabajo.**

- 1) La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales.
- 2) En la jornada diaria los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de treinta minutos de descanso (tiempo de bocadillo), de los que quince se considerarán de trabajo efectivo y los otros quince deberán ser recuperados a lo largo de la jornada de trabajo diaria.
- 3) Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio y de acuerdo con el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos, dispondrán de 10 minutos para el aseo personal antes de la salida de su turno de trabajo y antes del descanso del bocadillo.

**Artículo 24.- Vacaciones.**

Las vacaciones, tendrán una duración de un mes natural, ajustándose a los siguientes turnos: del uno al treinta y uno de julio, del uno al treinta y uno de agosto y del uno de septiembre al uno de octubre.

Se considerará como día efectivo de trabajo el día de San Martín de Porres y, en su consecuencia, se dará un día de asuntos propios para sustituir esta festividad.

El reparto de los turnos de vacaciones se pondrá en conocimiento del personal, con al menos tres meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo

rotativo, con el fin de que al trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

Durante el mes de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán el importe previsto en las tablas adjuntas a este convenio.

## **CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD**

### **Artículo 25.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

### **Artículo 26.- Prestación del trabajo.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador o trabajadora prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes y el presente Convenio Colectivo, así como, en su defecto, lo dispuesto en el Convenio General del Sector, los usos y las costumbres.

Queda expresamente prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Asimismo, queda prohibido sacar fuera del centro de trabajo cualquier máquina, útil o herramienta propiedad de la empresa sin la expresa autorización de los superiores.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores y trabajadoras todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores y trabajadoras utilizarán, con carácter obligatorio, los medios de protección que la empresa les facilite.

### **Artículo 27.- Discrecionalidad profesional.**

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

### **Artículo 28.- Productividad.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la Empresa en orden a conseguir su incremento.

### **Artículo 29.- Adecuaciones introducidas por la Ley de Contratos de la Administración Pública.**

Cuando el órgano de contratación introduzca modificaciones por razón de interés público en los elementos que integran la concesión, la empresa deberá reunirse con los representantes de los trabajadores, por un período inferior a treinta días naturales, tras el cual la empresa procederá a la adaptación del servicio a las modificaciones solicitadas por la Administración.

## **CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 30.- Clasificación del personal.**

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.



**Artículo 31.- Grupos profesionales.**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que efectivamente realice, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Mandos Intermedios.
- Grupo de Operarios.

**Artículo 32.- Definición de grupo y categorías profesionales.**

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

- a) Grupo de Técnicos: el grupo de personal técnico está compuesto por la categoría de Jefe de Planta.
  - o Jefe/a de Planta: es aquel que encontrándose en posesión de un título de grado superior o medio desempeña las funciones propias del servicio de la Planta.
- b) Grupo de Mandos Intermedios: este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:
  - o Encargado/a General: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Planta manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
  - o Encargado/a: es el trabajador que a las órdenes del Encargado/a General tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.
- c) Grupo de Operarios/as: este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

En el año 2009:

Se mantendrán las categorías del anterior Convenio.

En el año 2010, las categorías del Grupo de Operarios serán las que siguen:

- o Jefe ó Jefa de Equipo: con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos específicos de producción, prensado y puesta en marcha del proceso. Tendrán adecuada la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.
- o Oficial: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.
- o Carretillero/a: en posesión de la formación correspondiente, es el empleado dedicado a las funciones propias del servicio. Cuidará especialmente de que el vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento, además de colaborar en tareas de producción y mantenimiento.
- o Peón especialista: Es el empleado que además de la dedicación a funciones de clasificación, realiza labores que requieren de cierta práctica y especialización.
- o Peón: es el empleado dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen o no, cierta práctica y especialidad.

**CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES****Artículo 33.- Licencias retribuidas.**

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 3 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este convenio colectivo y legalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Previa solicitud, con una antelación mínima de siete días a su disfrute, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 3 días, para asuntos propios.

**Artículo 34.- Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de 10 días en el 2009 y de veinte días en el 2010 no retribuidos para asuntos personales, que no admitan demora y demostrada la indudable necesidad. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de quince días, justificando los motivos, así como que no altere el normal funcionamiento de los servicios.

**Artículo 35.- Seguros.**

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veinte mil euros (20.000€) en 2009 y de veinticinco mil euros (25.000 €) en el 2010.

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

3.- En el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías, o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores y trabajadoras no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

4.- Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores y trabajadoras afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

5.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

6.- No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

#### **Artículo 36.- Ropa de trabajo.**

1. Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de mayo, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Dos camisas.
- Un par de zapatos
- Una toalla

2. Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Dos camisas.
- Dos forros polares
- Un chaleco.
- Un par de botas de trabajo
- Un anorak
- Una toalla

3. La empresa se hará cargo de la limpieza y desinfección de la uniformidad, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 664/1.977.

#### **Artículo 37.- Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo tipo de excedencias.

#### **Artículo 38.- Complemento de Incapacidad Temporal.**

En caso de accidente de trabajo, la Empresa abonará la diferencia entre las percepciones abonadas por la Seguridad Social, en concepto de prestación de incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% del salario.

Este mismo complemento se abonará en los casos de bajas médicas que requieran hospitalización.

**CAPÍTULO VIII.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 39.- Subrogación.**

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 del alcantarillado, por lo que al final de la concesión, la empresa entrante estará obligada a respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, así como los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

**CAPÍTULO IX.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 40.- Comisión Mixta Paritaria.**

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por igual número de miembros de la parte empresarial y social, y tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio. La Comisión intervendrá previamente en esas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir al orden jurisdiccional.
- Procederá convocar dicha Comisión indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la convocatoria.
- La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente en que fue solicitado.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresa y trabajadores y trabajadoras, respectivamente y cuando se trate de este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

**Artículo 41.- Procedimiento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la comisión negociadora del convenio o representantes de los trabajadores y

trabajadoras o de la empresa, en este caso éstos están obligados a hacer llegar las mismas a la Comisión Mixta en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.

2.- Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

#### **Artículo 42.- Garantías sindicales.**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación a la Empresa y dentro de los plazos legalmente establecidos.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito horario retribuido reconocido legalmente de 15 horas mensuales en el 2009, incrementándose en 5 más para el o la responsable de Prevención de riesgos laborales a partir de 2010.

Las centrales sindicales representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará mensualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa mensual de horas sindicales.

### **CAPÍTULO X.- CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 43.- Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

#### **Artículo 44.- Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 34. A saber:

- Grupo de Técnicos/as: Seis meses.
- Grupo de Mandos Intermedios: Seis meses.
- Grupo de Operarios/as: Dos meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

### **CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 45.- Seguridad y salud en el trabajo.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de la Ley 35/1995 de 10 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un

adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellas.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz a los mismos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la Salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros, así como el mantenimiento adecuado de toda la herramienta, maquinaria e instalaciones.

#### **Artículo 46.- Embarazo, lactancia y maternidad.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

**Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

#### **Lactancia:**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

#### **Reducción de jornada por cuidado de menores:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### **Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

## **CAPÍTULO XII.- IGUALDAD**

### **Artículo 47.- Igualdad.**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes de este Convenio entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo.

Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

### **CAPÍTULO XIII.- FACULTAD DISCIPLINARIA**

#### **Artículo 48.- Facultad disciplinaria.**

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 del alcantarillado.



## ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2009

Categorías	Salario Bruto Anual/15pagas	11 pagas mensuales, vacaciones y 3 pagas extras	Importe anual del Plus Tóxico/11pagas	Importe mes del Plus Tóxico/11 pagas	Complemento Paga de Vacaciones		Total año
					Julio	Diciembre	
Jefe de Planta	17.249,10	1.149,94	2.529,87	229,99	204	146	20.128,97
Encargado General	16.059,45	1.070,63	2.355,39	214,33	204	146	18.764,84
Encargado	14.616,45	974,43	2.143,75	194,89	204	146	17.110,20
Administrativo	13.099,50	873,30	1.921,26	174,66	204	146	15.370,76
Oficial	13.099,50	873,30	1.921,26	174,66	204	146	15.370,76
Mecánico especialista	13.099,50	873,30	1.921,26	174,66	204	146	15.370,76
Peón	11.906,85	793,79	1.746,34	158,76	204	146	14.003,19

Plus Transporte 1.90 €/día 427,50 €  
Aproximadamente 225 días laborables

Categorías	Antigüedad/Anual del quinquenio	Antigüedad/mensual del quinquenio
Jefe de Planta	862,46 €	57,50 €
Encargado General	802,97 €	53,53 €
Encargado	730,82 €	48,72 €
Administrativo	654,98 €	43,67 €
Oficial	654,98 €	43,67 €
Mecánico especialista	654,98 €	43,67 €
Peón	595,34 €	39,69 €

## Revisiones por IPC año 2009:

Periodo 01/01/2009 al 31/07/2009  
Periodo 01/08/2009 al 31/12/2009

Se revisaría lo que exceda de cero en el IPC de dicho periodo, tomando como origen el IPC Enero 2009 y como fin el IPC Julio 2009  
Se revisaría lo que exceda de cero en el IPC de dicho periodo, tomando como origen el IPC Enero 2009 y como fin el IPC Diciembre 2009

## ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Categorías	Salario Bruto Anual/14 pagas	11 pagas mensuales y 3 pagas extras	Importe anual del Plus Tóxico/11pagas	Importe mes del Plus Tóxico/11 pagas	Importe anual de Paga vacaciones	Total Anual
Jefe de Planta	16.582,13	1.184,44	2.605,76	236,89	1.544,94	20.732,84
Encargado General	15.438,48	1.102,75	2.426,05	220,55	1.463,25	19.327,78
Encargado	14.051,28	1.033,66	2.208,06	200,73	1.364,16	17.623,50
Jefe de Equipo	13.222,64	944,47	2.077,84	188,89	1.304,97	16.605,45
Oficial	12.592,99	899,50	1.978,90	179,90	1.260,00	15.831,88
Carretillero	12.592,99	899,50	1.978,90	179,90	1.260,00	15.831,88
Peón Especialista	12.018,77	858,48	1.888,66	171,70	1.218,98	15.126,42
Peón	11.446,45	817,60	1.798,73	163,52	1.178,10	14.423,28

Plus Transporte 1.96 €/día 441€  
Aproximadamente 225 días laborables

Categorías	Antigüedad/Anual del quinquenio	Antigüedad/mensual del quinquenio
Jefe de Planta	888,33 €	59,22 €
Encargado General	827,06 €	55,14 €
Encargado	752,74 €	50,18 €
Jefe de Equipo	708,36 €	47,22 €
Oficial	674,62 €	44,97 €
Carretillero	674,62 €	44,97 €
Peón Especialista	643,86 €	42,92 €
Peón	613,20 €	40,88 €

Para el año 2010 subida del 3%, en el caso de que el IPC registrado a 31 de Diciembre de 2010 sea superior a 1.5, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

(03/2.143/10)