

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 24** *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 16 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, Sección de Recogida de Basuras de Madrid-Capital (código número 2801711).*

Apreciado error por omisión en la publicación de la citada Resolución, bajo la rúbrica Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 272, correspondiente al día 13 de noviembre de 2010, páginas 13 a 18 (número de inserción 03/39.944/10), se procede a su corrección en los siguientes términos:

En el anuncio de referencia debe añadirse antes de la tabla de retribuciones 2010-2011, el texto completo del citado convenio colectivo, siendo este el siguiente.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FOMENTO DE  
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SECCIÓN  
DE RECOGIDA DE BASURAS) SUSCRITO CON LOS COMITÉS  
DE EMPRESA DE R.B.U. MADRID-CAPITAL PARA LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012**

Capítulo I

*Normas generales*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras (en el resto del articulado se utilizará la palabra trabajadores para referirse a ambos géneros) que presten sus servicios en la recogida de basuras del municipio de Madrid y pertenezcan a la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, así como el personal de taller de la misma (ver acta de fecha 23 de mayo de 2000).

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración del convenio será de tres años. Años 2010, 2011 y 2012.

La denuncia del presente convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de este.

Art. 3. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

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 la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, 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 por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 5. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por cinco representantes de la empresa y cinco miembros de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la 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 que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiere sido solicitado.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional mencionado en el párrafo anterior.

Art. 6. *Comité de empresa intercentros.*—Se creará un comité de empresa intercentros con un máximo de 12 trabajadores nombrados entre los miembros de los distintos comités de centros de RBU (Madrid-Capital) en la proporción que corresponda conforme a su representatividad.

Este comité intercentros desarrollará un reglamento de funcionamiento interno y tendrá todas las facultades que para los comités de empresa establece la legislación vigente.

## Capítulo II

### Condiciones económicas

Art. 7. *Concepto retributivo.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales del Anexo I correspondiente, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en lunes, sábado o víspera de festivo se pagará un día antes. Anualmente se elaborará un calendario de pago de la nómina en el período vacacional, en función de las fechas de los turnos de vacaciones.

Asimismo, la empresa concederá un anticipo el día 15 de cada mes, en la cuantía de 600 euros, a todos los trabajadores que lo soliciten con suficiente antelación.

Las pagas de Navidad y verano se entregarán en documento separado de la nómina mensual.

Tanto la nómina mensual como las pagas se entregarán en sobre cerrado a todos aquellos trabajadores que cobren por transferencia, de tal forma que se garantice la privacidad de su contenido.

Art. 8. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

Art. 9. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Una vez cumplidos los nueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 20 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los catorce años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los dieciséis años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 30 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los dieciocho años.

Una vez cumplidos los diecinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los veintitrés años.

Una vez cumplidos los veinticuatro años, se aplicará el complemento de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los veintiocho años.

Una vez cumplidos veintinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos treinta y cuatro años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 por 100 sobre el salario base.

Art. 10. *Penosidad y peligrosidad.*—El personal a que se refiere en el Anexo I del presente convenio percibirá un complemento por penosidad y peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado Anexo.

Art. 11. *Nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.30 horas y las 6.30 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada categoría se establece en el Anexo I. Dicha cantidad es invariable, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, puesto que las posibles variaciones que individualmente pudieran existir en relación con la aplicación de la antigüedad de cada uno de los trabajadores viene a quedar compensada, en cómputo anual, por las remuneraciones percibidas por el resto de los conceptos.

Art. 12. *Plus de asistencia.*—El complemento salarial denominado plus de asistencia se devengarán por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según Anexo I.

Art. 13. *Plus de especialización.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento por especialización, según las cuantías del Anexo I, que se abonará por 334 días al año.

Art. 14. *Incentivo de taller.*—Se abonará este incentivo al personal de taller, en las categorías y cuantías que se indican en la tabla salarial reflejada en el Anexo I (D), por cada día efectivo trabajado.

Este incentivo corresponde al concepto de incentivo de taller que venía abonándose en el recibo de salarios con esta denominación.

Art. 15. *Complementos extrasalariales.*

- A) Plus transporte: El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de transporte que figura en el Anexo I.
- B) Plus vestuario: El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá un complemento llamado plus vestuario, que se abonará conjuntamente con las pagas de San Martín de Porres por un importe anual de 96,03 euros. No se descontará este concepto como consecuencia del desgaste o rotura de la ropa de trabajo.

Art. 16. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será la fijada en el Anexo I del presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base de las pagas de verano, Navidad y San Martín de Porres.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de verano, Navidad y festividad de San Martín de Porres.
- c) Fecha de abono: Verano, 30 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 30 de noviembre o día hábil anterior y San Martín de Porres, 15 de octubre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados:
  - Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
  - Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
  - San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Art. 17. *Participación en beneficios.*—Se considerará como tal y en la cuantía establecida en el Anexo I correspondiente del presente convenio, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base.

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.

Se abonará al personal el 15 de febrero o día hábil anterior del siguiente año a su devengo.

Art. 18. *Premio de constancia y puntualidad.*—La empresa abonará en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad de 103,65 euros, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año.

Por cada día de ausencia injustificada, la empresa descontará 20,73 euros de dicho premio, pasando dicha cantidad al fondo social.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—1. Horas extraordinarias normales: Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, según se indica en el Anexo I correspondiente.

En ningún caso dichas horas serán compensadas por días de libranza.

2. Retribución días festivos:

- a) En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 24 del presente convenio se trabajarán todos los días festivos del año, salvo lo dispuesto en el apartado b), entendiéndose por tales los de carácter nacional, autonómico y local de Madrid, así como la festividad de San Martín de Porres.

En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores sujetos a este régimen de libranzas percibirán la cantidad que se refleja en el Anexo 1.A por cada festivo trabajado, siempre que no disfrute de descanso compensatorio (ver acta de 8 de mayo de 1989).

Cuando una libranza coincida en festivo, el trabajador percibirá el complemento fiesta, sin descanso compensatorio. El abono de dicha cantidad se realizará men-

sualmente, incluso en el mes de vacaciones y será el resultado de multiplicar por quince la cantidad de complemento fiesta que aparece en las tablas salariales para cada una de las categorías, dividida entre doce.

- b) Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio, disfrutándolo el turno nocturno las noches del 24 al 25 de diciembre y la del 31 de diciembre al 1 de enero. Cuando coincida con algún descanso semanal, no habrá otro descanso compensatorio.

Cuando dichos días sean festivos, la empresa abonará a aquellos trabajadores sujetos al régimen de descansos rotativos que habitualmente prestan servicio en días festivos la cantidad equivalente a un festivo trabajado, siempre que el trabajador recupere el trabajo de dicha festividad a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores. La empresa colaborará con todos los medios disponibles en vehículos y personal.

- c) Debido a la relación que existe entre el sistema de trabajo y libranzas establecido en el presente convenio y el hecho de que los días 25 de diciembre y 1 de enero sean de descanso para todo el personal, son cuatro las situaciones que pueden presentarse:

Supuesto	Día 25/1	Día 26/2
1	L	T
2	T	T
3	L	L
4	T	L

Para compensar estas cuatro posibles situaciones, se establece lo siguiente:

Los trabajadores del supuesto 1 recibirán la cantidad de 28,19 euros por día, para compensar el exceso de trabajo existente en esas fechas, comprometiéndose a recuperar el trabajo a la mayor brevedad posible, como en años anteriores.

Para evitar una acumulación excesiva de basura los días anteriores, la empresa dispondrá de ciertos servicios los días 25 y 1, en el turno de mañana.

Dichos servicios se cubrirán con personal voluntario siempre que sea posible, y se remunerarán con 127,56 euros por día para los mozos y 139,16 euros para los conductores, habida cuenta de las especiales circunstancias de esas fechas y la necesidad de realizar tres portes completos por cada servicio.

Los días 26 de diciembre y 2 de enero saldrán a trabajar de forma voluntaria aquellos operarios de los supuestos 3 y 4 que la empresa estime conveniente. A cambio, conductores y mozos percibirán 104,37 euros por día, sin que tengan derecho a libranza compensatoria alguna.

En caso de no cubrirse las necesidades del servicio con personal voluntario se contratará personal eventual.

3. Horas extraordinarias estructurales: A los efectos previstos en la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que la empresa presta al Ayuntamiento a que se refiere el ámbito de aplicación del presente convenio.

Primero.—Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, tendrán este carácter las horas trabajadas en dichos días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 19.2 del presente convenio colectivo.

Segundo.—Que asimismo se considerarán como tales las que realicen los siguientes trabajadores:

- a) El personal administrativo en períodos punta de producción imprevistos, como consecuencia de las peculiares características de su trabajo.
- b) Los trabajadores afectos a la actividad de recogida de animales muertos, donde se producen horas extraordinarias, dada la especial naturaleza de dichos trabajos, en los que resulta difícil prever la duración de la recogida de algún animal o la urgencia de su retirada.

Tercero.—Las que realizan los trabajadores con categoría de basculeros, por razón de la naturaleza de sus actividades, que se efectúan en lugares alejados del centro de trabajo principal y por cambio de turno, consecuencia de la rotación.

Cuarto.—Los trabajos realizados por los guardas de los centros de trabajo afectados, en lo que se refiere a horas extraordinarias realizadas los domingos en régimen de rotación.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida, a los efectos de los artículos 3 y 4 de la Orden de 1 de marzo de 1983, la firma de los trabajadores que componen la comisión de vigilancia de la aplicación e interpretación del convenio, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la autoridad, con el fin de evitar la comparecencia de los comités en pleno para la firma de dicha notificación.

4. Complemento de reestructuración: Las nuevas condiciones establecidas con el Ayuntamiento de Madrid implican la prestación de servicio todos los domingos. Ello conlleva modificar el sistema de descanso, afectando a las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basuras que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos. Ello llevaba aparejado el percibo de un anticipo por horas extraordinarias de lunes que compensaba los efectos de tal acumulación.

En contraprestación por las modificaciones que conlleva el nuevo servicio, se acuerda suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, de la misma naturaleza, que se denominará complemento de reestructuración, que compensará y absorberá, en cómputo anual, las posibles horas extraordinarias que puedan producirse en cada caso por cualquier incidencia en el servicio, hasta su propio importe anual y en dicho cómputo.

Si durante la prestación del servicio se produjeran averías que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo, o se retrasase el inicio del servicio debido a la falta de vehículos, la empresa no descontará el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por cada día efectivo trabajado en la cuantía que se especifica en las tablas salariales del convenio, siempre que el trabajador haya finalizado el servicio de dicho día, no abonándose el mencionado complemento por cada día en que no lo haya finalizado.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

- a) Realizar correctamente el servicio diario.
- b) Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.
- c) Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de veinticuatro horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.
- d) Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o a terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento se abonará a las categorías que antes percibían el anticipo por horas extraordinarias de los lunes o el complemento de los martes.

El presente acuerdo deja sin efecto el que consta en el acta de 18 de marzo de 1977.

5. Según acta de fecha 23 de noviembre de 2000, de administrativos, la cantidad a abonar para este año ascenderá a la cantidad de 167,14 euros por 12 mensualidades.

Art. 20. *Tablas salariales.*—Las retribuciones del personal comprendido en este convenio se fijarán como anexos formando parte inseparable del mismo.

Art. 21. *Premio de permanencia.*—Al cumplir quince años en la empresa y hasta cumplir los dieciséis, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 5 por 100 sobre el salario base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5 por 100 del salario base por 485 y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año.

Art. 22. *Premio de vinculación.*—Durante la vigencia del presente convenio, el personal en activo que cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de vinculación de 373,04 euros por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquel que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por esta empresa.

Art. 23. *Incremento salarial pactado y cláusula de revisión salarial.*

Para los años 2010 y 2011: Los salarios para el año 2010 y 2011 serán los que figuran en la tabla salarial adjunta para esos años.

Para el año 2012: Para el año 2012 se incrementarán las tablas salariales del año 2011 con el IPC real definitivo publicado en el “Boletín Oficial del Estado”. La mencionada subida se aplicará también a todas las cuantías reflejadas en el articulado de este convenio.

Igualmente, se acuerda un incremento en las tablas salariales del año 2012 de 150 euros a la paga de San Martín de Porres y de 150 euros a la paga de beneficios.

### Capítulo III

#### *Jornada, descansos y permisos*

Art. 24. *Jornada.*—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 37 horas semanales de trabajo, equivalente a una jornada diaria de 7 horas y 24 minutos, con un descanso intermedio de treinta minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado en las condiciones en que se viene haciendo habitualmente.

Dado que las condiciones contractuales establecidas por el Ayuntamiento de Madrid suponen prestar servicio todos los días del año, se establece que los descansos semanales serán rotativos, conforme se especifica en el Anexo II del presente convenio.

La empresa reestructurará los servicios conforme al nuevo régimen de trabajo y descansos.

Asimismo, al no producirse la acumulación de residuos urbanos que existía los lunes por no prestarse servicio los domingos, dejará de abonarse el anticipo de horas extraordinarias de los lunes que hasta la fecha percibían los trabajadores, así como el denominado complemento de los martes para el personal de taller.

Igualmente, dejarán de percibir estos conceptos salariales aquellas otras categorías que lo venían cobrando por asimilación al resto de los trabajadores mencionados.

Art. 25. *Horario del personal de taller.*—La empresa establecerá dos turnos de trabajo, con un horario continuado en todos los centros donde presta sus servicios el personal de taller.

Igualmente, y para hacer posible, dentro de las especiales características técnicas y organizativas del taller, cuyo personal desempeña la misión de mantenimiento y reparación de la flota de vehículos de recogida de basuras, el establecimiento de jornada continuada en régimen de turnos, la empresa estará facultada:

1. A proceder al traslado del personal de taller y almacén a los distintos centros de trabajo de la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.
2. A proceder al establecimiento de las dotaciones de personal que hayan de componer cada uno de los turnos, así como su forma de rotación, en función de las necesidades que en cada momento exija el servicio en cada uno de los parques o turnos.

Art. 26. *Horarios.*—Los horarios de los centros de trabajo o unidades operativas están fijados, conforme a sus peculiares circunstancias, según los calendarios laborales actuales expuestos en los respectivos centros de trabajo. Las posibles variaciones en dichos horarios serán tratadas con la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el comité de empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El horario de oficinas de la Delegación Madrid I Medio Ambiente se distribuirá en jornada partida, con descanso de sábado y domingo, para el personal adscrito a este convenio colectivo.

El personal administrativo de los distintos parques de la recogida de basuras (Madrid-Capital) librará los sábados y los domingos.

Art. 27. *Vacaciones.*—1.º Las vacaciones anuales se concederán durante los meses de julio y agosto y tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutaran del 1 al 31 de cada mes. Al personal que voluntariamente disfrute de forma continua el mes completo sus vacaciones fuera de este período se le fijarán estas en treinta y tres días naturales para el mes de septiembre que se disfrutarán del 1 de septiembre al 3 de octubre y de treinta y cinco días naturales retribuidos para el resto de los meses.

2.º De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos períodos, siendo uno de ellos consistente en quince o dieciséis días dentro de su período vacacional asignado o bien fuera de los meses de julio y agosto, en los períodos del 1 al 15 o del 16 al 31 del mes elegido.

El resto de días se disfrutarán por quincenas completas (o dieciséis días en su caso) que comenzarán los días 1 o 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural.

Del personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10 por 100 de trabajadores del mismo turno, categoría y parque en un mismo período fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10 por 100 del

mismo turno, categoría y parque se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo disfrutarán de sus vacaciones en el período inicialmente asignado, o podrán solicitar en las cuarenta y ocho horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Si coincidiesen más de dos trabajadores de una misma dotación se deberá tratar el tema con los jefes de parque. No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción o fracciones que desea disfrutar fuera de los meses de verano son posteriores a estos dos meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena o quincenas fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

3.º A los efectos de que durante el mes de agosto las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando la jornada laboral. No obstante lo anterior, y para evitar la posible acumulación de basura, la empresa se compromete a sacar durante los primeros y últimos siete días del mes de agosto ocho ayudas en el Parque de Vallecas (cuatro en el turno de mañana y cuatro en el turno de noche), cuatro ayudas en el Parque de Manoteras (dos en el turno de mañana y dos en el turno de noche) y otras cuatro ayudas en el Parque de Resina (dos en el turno de mañana y dos en el turno de noche).

4.º Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones con otro compañero podrán hacerlo dentro de su mismo parque, categoría y turno, comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique en cada parque. A estos efectos se entenderá como igual la categoría de mozo y la de mozo especialista.

Estos cambios del mes de vacaciones pueden implicar una reestructuración provisional de los grupos de libranza de los trabajadores implicados en los cambios.

En ningún caso habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas de libranzas, de vacaciones o de cualquier otra índole referida al intercambio.

Posteriormente, el jefe de parque se reunirá con los representantes de los trabajadores para informarles de los cambios efectuados.

Los trabajadores que hayan elegido disfrutar sus vacaciones fuera de los dos meses de verano no podrán cambiar su grupo asignado de vacaciones.

Los trabajadores que hayan elegido fraccionar sus vacaciones no podrán cambiar su mes asignado.

Si algún trabajador, de manera excepcional, necesita disfrutar sus vacaciones en un mes distinto al que le corresponda, podrá solicitarlo por escrito a su jefe de parque, quien atenderá su petición en función de las necesidades organizativas del servicio y en reunión con los representantes de los trabajadores analizarán los cambios solicitados.

5.º Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada en las tablas salariales, más el complemento de antigüedad que corresponda a treinta y un días sobre el salario base de cada categoría.

6.º Las vacantes de lavacoches en el período vacacional serán cubiertas con personal.

7.º Si, durante el disfrute de sus vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de IT que derivase en una hospitalización, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación. Será inexcusable la acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. El período de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

Asimismo, si, antes de disfrutar sus vacaciones, el trabajador estuviese en la situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El período de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

8.º Las vacantes de conductor por vacaciones se cubrirán por mozos con el carné correspondiente y siguiendo el orden de la lista establecido en cada centro de trabajo; a estos se les entregará documento que acredite dicha categoría durante el período de tiempo anteriormente citado. Siempre tendrán preferencia aquellos trabajadores con categoría de mozo que disfruten sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto.

Art. 28. *Permisos sin sueldo y posibilidad de no acudir a trabajar en determinadas condiciones.*—La empresa, con audiencia de los trabajadores, concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, de uno hasta treinta días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación en un mismo centro de trabajo. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo urgente necesidad.

Todos los trabajadores podrán ausentarse del trabajo de manera ocasional, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Todo aquel trabajador que por cualquier causa necesite ausentarse del trabajo deberá solicitarlo a su encargado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas al inicio de su servicio y sin necesidad de justificar los motivos de su ausencia.

Su encargado podrá conceder o denegar sin necesidad de justificación dicha solicitud.

En caso de que le sea denegada, este podrá buscar a un compañero del mismo turno, parque y categoría profesional y solicitar dicho cambio por escrito para así facilitar la concesión con una antelación mínima de veinticuatro horas.

En caso de que finalmente le sea concedida la jornada de ausencia al trabajo, la contabilización de la misma se realizará en las condiciones que se viene realizando en la actualidad, es decir, el trabajador que se ausenta le debe un día a la empresa y al trabajador que le supla, la empresa le debe un día.

Estos días de cambio se concederán para necesidades puntuales no previsibles del trabajador, no permitiéndose que se cambien varios días seguidos con más de un compañero para juntarlos con los días de libranza o de vacaciones.

De forma excepcional, todo el personal podrá solicitar por escrito a la empresa con una antelación mínima de setenta y dos horas, la cual los concederá como “días de cambio sin compañero”, un máximo de dos días anuales no consecutivos de ausencia al trabajo sin necesidad de cambiar con un compañero. Podrán coincidir en esta opción hasta un máximo de 10 trabajadores por día y parque, no pudiendo solicitarse en Semana Santa (período comprendido desde el jueves al domingo), Navidad (período comprendido desde el 24 de diciembre al 6 de enero) ni en los meses de julio y agosto, ni coincidir más de un miembro de cada dotación.

La contabilización de estos días se realizará como en el caso anterior, es decir, el trabajador que se ausenta debe un día a la empresa.

Para la contabilización de los días de cambio habrá en cada parque un archivo actualizado diariamente con la ficha individual de cada trabajador.

**Art. 29. Licencias.**—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho: Veinte días. Esta licencia deberá solicitarse por escrito con al menos diez días de antelación a su disfrute.

2. Casamiento de padres, hijos o hermanos: Un día, si es en la misma localidad, y tres, si es fuera de ella.

3. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días, si es en la misma localidad, y cuatro, si es fuera de ella.

También se considerará como enfermedad grave todo ingreso hospitalario ininterrumpido superior a cuarenta y ocho horas.

Cuando el ingreso hospitalario sea igual o inferior a cuarenta y ocho horas tampoco será necesaria más acreditación que la de la duración del propio ingreso y la del grado de parentesco, y ello dará derecho a que el familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona ingresada pueda disfrutar de hasta dos días de licencia en función de la duración del mismo.

En el supuesto de cirugía ambulatoria de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores de los turnos diurnos dispondrán de un día y los trabajadores del turno nocturno la noche anterior o posterior al hecho.

Además, toda estancia en urgencias hospitalarias debidamente acreditada de un familiar en primer grado que coincida, al menos, con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en convenio dará derecho a un día de licencia. No obstante ese día, en ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad grave u hospitalización anteriormente mencionados.

4. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador: Tres días, si es en la misma localidad, y cuatro, si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz se aumentará a seis días, siempre que esta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediato anterior.

5. Muerte de tíos y sobrinos: Un día, si es dentro de la localidad, y dos días, si es fuera de ella.

6. Dos días por traslado de domicilio habitual.

7. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas. En el caso de que el trabajador afectado esté en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la empresa.

9.a) Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa: Un día de licencia para efectuar los exámenes.

b) Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche disfrutarán de la noche anterior a la celebración de los exámenes.

10. Para el personal que sea titular del carné de conducir de las clases C, D y E y desee obtener su renovación, el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Para el personal que vaya a obtener el carné de conducir de las clases C, D y E, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Para el personal fijo en plantilla que vaya a obtener el carné de conducir de la clase B, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Se establece para todas las licencias de este apartado un tope máximo de 40 al año.

11. Todos los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas, con un tope máximo de 20 trabajadores al año. Si se comprobara que el citado número resulta insuficiente, se reunirá el comité de seguridad y salud con la empresa, al objeto de buscar una solución.

12. Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante, al menos, dos años.

Todas las licencias a las que tienen derecho los trabajadores serán abonadas como días realmente trabajados.

Art. 30. *Turnos rotativos.*

A) Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá la obligación de rotar en los turnos, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en dicho turno, lo hará al menos por un período equivalente a veinticuatro semanas.

B) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años no rotarán, permaneciendo en el turno de día, salvo que voluntariamente deseen integrarse en la rotación.

C) Con independencia del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 11 del presente convenio, la empresa abonará la cantidad anual de 89,94 euros, que será devengada por día efectivo trabajado en el turno de noche a aquellos trabajadores que voluntariamente presten servicio en el citado turno, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores de este artículo.

D) La rotación de turnos se efectuará cada veinticuatro semanas.

E) Si un trabajador del turno de noche desea intercambiar su turno con otro de día que realice el mismo trabajo, podrá hacerlo previo acuerdo de la empresa con ambos trabajadores por escrito. Dicho intercambio supondrá atenerse a las nuevas condiciones del puesto intercambiado (turno de libranzas, vacaciones, etcétera), sin que en ningún caso haya posibilidad de reclamación por las diferencias económicas de libranzas, de vacaciones o de cualquier otra índole referida al intercambio.

En todo momento, la rotación de turnos estará supeditada al régimen de trabajos y descansos regulados en el artículo 24 de este convenio.

Art. 31. *Complemento de fondo social.*—La empresa se compromete a entregar la cantidad de 42.120 euros, en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por una comisión paritaria compuesta en la parte social por la representación legal de los trabajadores y

sindicatos presentes en el comité de empresa, y será destinada a la asistencia del personal con hijos, cónyuge o pareja de hecho que sean disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

De la cantidad establecida en el párrafo anterior, un máximo del 25 por 100 estará reservado para ayudar a la adquisición de fajas y plantillas de trabajadores en activo, entendiéndose por tales aquellos que estén prestando servicio efectivo en la empresa, y el 75 por 100 restante a la asistencia del personal con hijos, cónyuge o pareja de hecho con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales.

Todo trabajador que tenga que afrontar gastos extraordinarios de carácter médico, no cubiertos por la Seguridad Social, podrá solicitar una ayuda a la comisión.

La determinación de los trabajadores que podrán recibir las ayudas mencionadas anteriormente será competencia de la comisión paritaria de fondo social, quien decidirá previo informe de los servicios médicos de empresa.

Será necesario para la concesión de la ayuda la aprobación de la representación sindical en dicha comisión, en lo que respecta a la parte social.

En el caso de que se justifique debidamente que se han originado en el transcurso del año necesidades extraordinarias imprevisibles, la empresa incrementará la cuantía de ayuda en un 10 por 100 complementario.

Asimismo, la empresa abonará a los trabajadores el importe de los sonotones y gafas prescritos por facultativo, que se rompan como consecuencia de accidentes de trabajo.

La empresa entregará la cantidad sobrante de la ayuda de fondo social de cada año al mismo fondo social, incrementando con la misma, la nueva fijada por el convenio colectivo.

Art. 32. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un importe de 2.435,29 euros.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período de un año y máximo de dos, quedando al criterio de la comisión establecida en el artículo anterior, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

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

La empresa pondrá a disposición de la citada comisión, a fin de que esta lleve a cabo la concesión de préstamos o anticipos, la cantidad de 150.756,14 euros, considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

Será necesario para la concesión del préstamo, la aprobación de la representación sindical en dicha comisión, en lo que respecta a la parte social.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo un interés del 4 por 100, pasando las cantidades que por dicho concepto de interés se obtengan a incrementar el fondo social de la empresa.

Art. 33. *Seguro de vida.*—Todos los trabajadores en activo disfrutarán de un seguro por importe de 33.630,22 euros para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando estos se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la empresa, según el modelo que figura como Anexo III a este convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

Art. 34. *Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común.*—En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un año mínimo de antigüedad en la empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará la cantidad de 8.117,64 euros excepto cuando exista un tercero responsable civil.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la empresa, según el modelo que figura como Anexo III a este convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando, al producirse el hecho causante, esté dado de alta en Seguridad Social por esta empresa, bien por estar prestando servicio efectivo, o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

Art. 35. *Solicitud de créditos.*—La empresa se compromete a llegar a un acuerdo en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente convenio con alguna enti-

dad bancaria o caja de ahorros para la solicitud de créditos, tanto personales como hipotecarios, en condiciones ventajosas para toda la plantilla.

Art. 36. *Jubilación.*—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 trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación anticipada parcial: Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones establecidas en el acta de fecha 29 de octubre de 2002, de la comisión mixta paritaria, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención.

Art. 37. *Complemento de jubilación.*—La empresa que preste servicio en el momento de producirse la jubilación de un trabajador abonará, en concepto de ayuda por jubilación, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos de Madrid-Capital.

- Si solicita la jubilación a los sesenta años: 1.378,55 euros.
- Si solicita la jubilación a los sesenta y un años: 868,01 euros.
- Si solicita la jubilación a los sesenta y dos años: 744,01 euros.
- Si solicita la jubilación a los sesenta y tres años: 271,80 euros.
- Si solicita la jubilación a los sesenta y cuatro años: 180,97 euros.
- Si solicita la jubilación a los sesenta y cinco años: 144,80 euros.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 144,80 euros por año de servicio, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 38. *Plantillas e ingresos.*—La empresa se compromete que a partir del año 2009 el 10 por 100 de toda la contratación superior a tres meses de la modalidad de circunstancias de la producción, será cubierta por mujeres (incluyendo las categorías de mozo, taller y lavacoches) al amparo de la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

La empresa se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo alguno en solicitud de autorización para rescindir contratos de trabajo como consecuencia de la implantación del camión de carga lateral o similares.

La empresa, considerando las actuales circunstancias productivas, dispondrá de la plantilla necesaria para el servicio, sin que el número de trabajadores temporales exceda del 8 por 100 de la totalidad de su plantilla. En este sentido, quedan excluidos del término de temporales los contratados para sustituir a otros trabajadores (sustitución por IT, vacaciones, licencias, permisos y excedencias), así como los contratados a tiempo parcial y los de formación profesional o en prácticas.

Tendrán preferencia para cubrir plazas vacantes los trabajadores contemplados en el último párrafo del artículo 39 del vigente convenio.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas serán comunicadas a las secciones sindicales.

La empresa no utilizará trabajadores provenientes de ETT (empresas de trabajo temporal) ni de agencias de colocación.

Art. 39. *Excedencia.*—Todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años, mínimo de cuatro meses, pudiendo ser dichas excedencias prorrogables, previo aviso por parte del trabajador del nuevo período de excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria de hasta cinco años, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a dos años, la empresa reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo cuando lo solicitase con un mes de antelación, estándose, para los demás supuestos, a lo previsto en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca si, como consecuencia de la reintegración en el puesto de trabajo del productor en excedencia, aquel hubiese causado baja.

Art. 40. *Garantía de trabajo en caso de retirada del carné de conducir por cualquier causa y seguro de responsabilidad civil.*—La empresa se compromete garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras

dure esa situación. No obstante y hasta su recuperación tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

No obstante, a aquellos trabajadores con la categoría profesional de conductor que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo tendrán la obligación de volver a obtenerlo tan pronto como les sea posible. En caso de que no fuese así, la empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de la categoría profesional para la que estén capacitados.

Igualmente, la empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de esta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio trabajador.

Art. 41. *Ascensos*

- A) Personal administrativo: El personal administrativo cuya categoría laboral fije el convenio general del sector por debajo de oficial de segunda, deberá ascender a la categoría inmediatamente superior a los dos años de antigüedad en la empresa. Para las vacantes de oficial de primera administrativo se establecerá un sistema de exámenes similar al establecido para el personal de taller según los casos. En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores, la plaza se adjudicará al más antiguo en la empresa.
- B) Segundo encargado general: Cuando se produzca alguna vacante de segundo encargado general, la empresa procurará cubrir la misma con personal que ya viniera trabajando a su servicio, con una antigüedad de al menos dos años.
- C) Conductores: La empresa se compromete a cubrir las plazas vacantes de conductor generadas como consecuencia de las bajas definitivas que se produzcan o por un incremento definitivo de servicios con los mozos (con el carné de conducir adecuado) que componen las listas diseñadas al efecto en los distintos parques. La aplicación de este párrafo queda condicionada a la disposición transitoria primera del propio convenio.

En los casos en los que se necesiten conductores para la realización de servicios diarios, la empresa cubrirá tales necesidades con los mozos (con el carné de conducir adecuado) abonándoles la diferencia de cantidades que por todos los conceptos corresponden a la categoría de conductor.

En cuanto al personal de talleres, se establece el siguiente sistema de provisión de vacantes:

1.º Ascensos y composición de los operarios de oficio (oficiales).

La plantilla comprenderá las categorías profesionales de encargado de taller, jefe de equipo, oficial de primera, oficial de segunda y oficial de tercera, especialistas y peón, el reparto en porcentaje de las distintas categorías será proporcional entre todas ellas y en función de las necesidades del centro a excepción de las categorías de encargado de taller y jefe de equipo.

2.º Requisitos necesarios para el ascenso de categoría:

- a) Podrá concursar el personal incluido en la categoría inmediatamente inferior de la escala en que figura la plaza a concursar.
- b) El personal deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la escala de la profesión correspondiente a la plaza que se concursa.

3.º Concurso de provisión de vacantes.

Las pruebas de ascenso a provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos práctico-profesionales.
- De méritos profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario desarrollado, con los contenidos del área motivo de evaluación o en su defecto de epígrafes y bibliografía relacionada, estableciendo así un correcto criterio de calificación. Dicha documentación se entregará con suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 35 puntos en la calificación total.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto, cuyo valor máximo será de 45 puntos de calificación total.

El valor de los méritos profesionales se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

- A) Méritos de antigüedad:
- Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior de 1 punto, siempre que no exista ninguna falta muy grave en el expediente personal del aspirante.
  - Por cada año de permanencia en otras categorías profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos en idénticas condiciones de disciplina a las del párrafo anterior.
- El máximo de puntos para ambos apartados será de 20 puntos.
- B) Méritos profesionales: El encargado realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:
- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 10 puntos.
  - Aptitudes para el cargo, de 0 a 10 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes dentro del porcentaje indicado al principio.

La puntuación mínima para todos estos ascensos será al menos de un 40 por 100 de la puntuación máxima.

Los mozos ordinarios con doce meses de trabajo efectivo en la empresa ascenderán a la categoría de mozo especializado a partir del mes siguiente al cumplimiento del citado año.

Los aprendices, una vez cumplidos los tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, ascenderán a especialistas.

Los técnicos de organización de segunda podrán concursar para ascender a la categoría de oficial de primera administrativos.

Art. 42. *Comisión mixta paritaria de promoción profesional.*—Se crea una comisión paritaria de promoción profesional, que estará integrada por 11 representantes de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el comité de empresa, y 11 representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- Proponer a la dirección de la empresa el nombramiento de los representantes que hayan de entrar a formar parte de los tribunales de examen, con la finalidad de vigilar el cumplimiento de la normativa examinadora.
- Vigilar y proponer a la empresa todas las cuestiones que se planteen en relación con el artículo 41.

Durante la vigencia del presente convenio, la comisión mixta paritaria de promoción profesional impulsará acciones formativas que redunden en una mayor cualificación profesional del personal.

Art. 43. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

- General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y documento nacional de identidad de cada trabajador.
- Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

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

Estos listados serán expuestos dentro del primer trimestre de cada año.

La empresa, con el fin de actualizar sus ficheros, podrá requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

Art. 44. *Traslados.*—Cuando un trabajador se oponga al traslado acordado por la empresa, competará a la comisión mixta paritaria empresa-representantes de los trabajadores, el conocimiento de la cuestión suscitada, sin perjuicio de su derecho de reclamar ante la autoridad competente. La parte social en dicha comisión estará compuesta por la representación de los trabajadores y sindicatos presentes en el comité de empresa.

No se realizarán traslados por motivos de sanción.

Art. 45. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*—El personal que estuviera realizando el servicio militar o prestación social sustitutoria de forma voluntaria u obligada tendrá derecho a cobrar las pagas de verano, Navidad, participación en beneficios y San Martín de Pores, siempre que al terminar los mencionados servicios se incorpore a su puesto de trabajo.

Art. 46. *Prendas de trabajo.*—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías:

— Encargados:

- Un traje completo al año (alternándose un año en verano y otro en invierno).
- Un pantalón al año, alternándose un año en verano y otro en invierno.
- Un jersey al año de color azul.
- Chaquetón, uno cada dos años.
- Un par de botas al año para uso de invierno.
- Un par de zapatos al año para uso de verano.
- Una corbata al año.
- Tres camisas al año.

— Conductores:

- Pantalones, dos de pana y uno de tergal al año.
- Tres camisas al año (una de ellas de manga corta).
- Una cazadora de invierno y un jersey cada dos años (alternando). El jersey será de cuello alto con cremallera.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Aquellos conductores que así lo manifiesten podrán cambiar una cazadora cada dos años por un chaleco. Asimismo podrán solicitar una gorra de verano.

— Mozos:

- Dos pantalones de pana y dos de tergal al año.
- Una gorra de curpiel de invierno con orejeras al año.
- Una gorra de verano al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de botas de goma cada dos años.
- Un jersey con cremallera y un par de zapatos al año con suela de goma.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Un chaleco y una cazadora de invierno cada dos años (alternando).
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).

— Lavacoches:

- Un jersey con cremallera.
- Dos camisas al año.
- Un pantalón de pana al año.
- Un impermeable al año.
- Botas de goma.
- Dos monos de tela al año.
- Un mono de curpiel al año.
- Una gorra de verano al año.
- Una gorra de curpiel para invierno con orejeras al año.
- Un mandil impermeabilizado.
- Un anorak cada dos años.
- Unos zapatos de verano cada dos años.

— Verificadores:

- Un jersey con cremallera al año.
- Tres camisas al año.
- Un pantalón de pana al año.
- Un pantalón de tela al año.
- Tres monos de tela al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.

- Un mono de curpiel o similar cada dos años.
- Un anorak cada dos años.
- Guardas:
  - Dos camisas de verano al año.
  - Dos camisas de invierno al año.
  - Un pantalón de verano al año.
  - Un pantalón de invierno al año.
  - Un jersey de cuello alto al año.
  - Un anorak cada dos años.
  - Un par de zapatos al año.
  - Un par de botas cada dos años.
- Basculeros y administrativos de parque:
  - Dos guardapolvos grises al año.
- Taller:
  - El personal de taller estará dotado con dos pantalones, tres monos, un jersey de cuello alto con cremallera, dos camisas, un anorak cada dos años, un chaleco cada dos años e igualmente el calzado habitual.
- Administrativos de servicio en ruta:
  - Un anorak cada dos años.
  - Un par de botas.
  - Dos camisas al año.
  - Un pantalón de invierno y otro de verano al año.
  - Un par de zapatos.

El comité de seguridad y salud hará un seguimiento de las prendas de trabajo, al objeto de valorar las necesidades reales a este respecto. A tal fin, estudiará este tema, al objeto de modificar lo establecido en este artículo, de modo que se mejore la calidad de las prendas disminuyendo su cantidad.

Como inicio de esta nueva perspectiva, las prendas de abrigo de invierno de conductores y mozos se sustituirán por otras de calidad similar a las entregadas anteriormente a los encargados desde 1991.

Las prendas de trabajo se entregarán en las siguientes fechas:

En la primera quincena del mes de octubre para la ropa de invierno y en la primera quincena del mes de mayo para la de verano.

Art. 47. *Incapacidad temporal.*—1. Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real.

2. La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar su salario real, durante un período máximo de sesenta días al año, para los casos de enfermedad común o profesional.

3. En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el comité de seguridad y salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevando informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio, mientras dure la baja del trabajador, sobre la base de estimar la existencia o no de una enfermedad constitutiva por sí misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma.

4. La empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional.

5. Al trabajador que cause baja con relación a los apartados 1 y 2, se le aplicará el convenio vigente en cada momento.

Art. 48. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.*—1. Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al tra-

bajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causaría baja en la empresa, percibiendo:

- A) En los casos de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo 36 para la jubilación anticipada a los sesenta años, cuando el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de la invalidez citada.
- B) En los casos de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá la cantidad de 32.504,56 euros, si tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de invalidez citada. No obstante, el trabajador podrá optar por percibir la cantidad indicada en el artículo 36 para la jubilación anticipada a los sesenta años, en lugar de las mencionadas en este apartado.
- C) Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente total derivada de accidente laboral producido realizando su trabajo en la empresa y tuviera menos de cincuenta y cinco años en la fecha de la resolución de la invalidez, se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad:
  - De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 49.745,52 euros.
  - De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 62.173,72 euros.
  - De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 74.612,81 euros.
  - De treinta y cinco a treinta y nueve años: 80.826,85 euros.
  - De treinta y cuatro o menos años: 87.051,84 euros.

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

3. Los conductores que no obtengan la renovación de su carné de conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda cuando existan causas que puedan dar lugar a incapacidad.

De obtener dicha declaración, se registrarán por lo dispuesto en el presente artículo, según el caso.

En el supuesto de que no se declare invalidez permanente alguna o no haya lugar a instar dicha declaración conforme a lo anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto 2 o, en su defecto, el punto 2.A), ambos de este artículo, si el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años. Si el trabajador tuviera menos de cincuenta y cinco años de edad, podrá optar por percibir la cantidad de 37.605,17 euros o la que resultara por aplicación del artículo 36 para la jubilación anticipada a los sesenta años.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidades permanentes derivadas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales debidas a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador con capacidad disminuida y "Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima".

Art. 49. *Prevención de riesgos laborales.*—Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la seguridad e higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y, en función de todo lo anterior, planificar la acción preventiva.

Art. 50. *Medidas de prevención.*—La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del convenio. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el servicio de prevención.

A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la legislación vigente. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

Así, se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de veinticuatro horas como mínimo. Estos reconocimientos deben consistir al menos en:

- Confección de un historial médico-laboral.
  - Toma de datos antropométricos.
  - Presión arterial y pulso.
  - Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
  - Control audiométrico.
  - Control visual.
  - Espirometría (en aquellos trabajos expuestos a ambientes pulvígenos).
  - Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.
  - Pruebas de sangre y orina tipo estándar.
  - Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.
- El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de empresa. El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.
- Y a documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

La empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizará anualmente una revisión oftalmológica específica al personal administrativo que realice sus funciones con ordenadores.

Art. 51. *Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.*—Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los delegados de prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud asumirá las funciones del comité de salud y seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho comité tendrá carácter paritario, designando la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el comité de empresa, hasta 11 miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tanto los sindicatos más representativos en el comité de empresa como la empresa podrán aportar a las reuniones del comité de seguridad y salud a los técnicos que consideren convenientes.

El comité de seguridad y salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

- A) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- B) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- C) Estimular la enseñanza entre todo el personal de la empresa en materia preventiva.
- D) Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del comité de representantes, como entre los propios miembros del comité de seguridad y salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
- E) Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuario, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- F) Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2, apartados a), b), c) y d), de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el servicio de prevención de la empresa mantendrá estrecha conexión con el comité de seguridad y salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente convenio.

Art. 52. *Servicio de prevención.*—La empresa constituirá un servicio de prevención de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este servicio de prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 53. *Condiciones de trabajo.*—1. Los vertidos se realizarán dentro de la jornada especificada en el presente convenio. Si, a consecuencia de este trabajo, se produjeran demoras importantes, ajenas a la voluntad del trabajador, motivadas por averías o por falta de vehículos al inicio del servicio, la empresa no descontará dicha prima. La subida salarial a aplicar al plus vertido se aplicará linealmente a la categoría de conductor de primera o verificador.

2. Los cuadros horarios incluirán la hora ordinaria de entrada y de salida.

3. Como consecuencia del problema existente en ciertas calles para realizar el servicio, debido a la estrechez de las mismas, con los camiones que actualmente realizan el servicio, se dotará a los parques de Resina y Manoterías de vehículos compactar o vehículos especiales que ya existen en el parque de Vallecas.

4. Cuando el conductor realice un servicio y el comité de seguridad y salud lo estime necesario, la empresa lo dotará con un mozo en servicios de ampliroles (ver acta de 28 de febrero de 1992).

5. Como consecuencia de la acumulación de basuras que se produce en la jornada posterior a la festividad de Reyes, la empresa colaborará con todos los medios disponibles en vehículos y personal para facilitar que el trabajador recoja toda la basura a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores.

6. El sistema de recogida selectiva de residuos en origen en la ciudad de Madrid supone, entre otras cosas, la recogida de cubos y contenedores destinados únicamente a envases con camiones en los que trabaja un solo mozo, y la recogida de los cubos y contenedores destinados a resto, con camiones con compartimento doble o sencillo, pero siempre con dos mozos.

De acuerdo con lo anterior, la empresa se compromete a que el servicio de recogida tradicional del servicio de resto se siga realizando en las condiciones actuales, es decir, con dos mozos.

7. A partir de la próxima rotación, todos aquellos trabajadores que cambien de turno de trabajo cada veinticuatro semanas deberán hacerlo a un servicio distinto del que tenían asignado la última vez que pasaron por ese turno.

La empresa cambiará de recorrido a aquel trabajador que lo solicite coincidiendo con la rotación. Para ello deberá notificarlo por escrito al jefe de parque con un mes de antelación.

8. El personal que por cualquier circunstancia realice funciones de una categoría superior a la que viene realizando, se le especificará claramente en su nómina mensual el desglose de los días trabajados y la cantidad por día en concepto de diferencia de servicios.

Art. 54. *Medio ambiente.*—La empresa realizará los trámites oportunos y velará para que las bolsas de basura estén depositadas dentro de los cubos y contenedores destinados a tal efecto.

Para efectuar la recogida de basura, todos los recipientes han de estar en perfecto estado de funcionamiento, para que la operación de carga se realice correctamente y sin riesgos de accidentes.

Si la basura estuviese fuera de los contenedores y los cubos, por el mal uso de los usuarios, falta de recipientes o mal estado de los mismos, la empresa llevará a cabo las gestiones necesarias en el plazo máximo de un mes, a partir del primer comunicado de los delegados de prevención.

En todas las clínicas y centros hospitalarios se velará especialmente para que la basura se encuentre totalmente clasificada y envasada dentro de los cubos y contenedores.

Art. 55. *Despidos.*—Todos los trabajadores de “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima” (RBU Madrid-Capital), cualquiera que sea la modalidad de su contrato, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Si en el futuro se dictase una Ley o se promulgase alguna nueva modalidad contractual con una indemnización distinta para el caso de despido disciplinario declarado improcedente, los trabajadores contratados bajo la nueva modalidad contractual o afectados por

la nueva legislación se regirán por lo establecido en la misma. No obstante, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la nueva Ley o modalidad contractual se regirán por la indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio señalada en el párrafo anterior.

Art. 56. *Funciones del comité de empresa.*—El comité de empresa, como órgano representativo de los trabajadores, tiene como función fundamental la defensa de los intereses de estos, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante las Administraciones, cualquiera que sea su ámbito.

Así dicha función genérica y fundamental puede traducirse, entre otras, en las siguientes competencias específicas:

1.º Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de producción, su programa de producción y la evolución probable del empleo en la empresa.

2.º Recibir información sobre las modalidades de contratación, previsiones de contratación, etcétera. Tiene por tanto derecho a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito utilizados por la empresa, así como a los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y a la forma de pago del salario, etcétera.

3.º Recibir información e intervenir en el sistema de faltas y sanciones.

4.º Conocer el balance, cuenta de resultados y la memoria.

5.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla.
- b) Reducción de jornada.
- c) Planes de formación.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

6.º Conocer la tasa de absentismo laboral y sus causas.

Se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como de las copias básicas de los contratos y de sus prórrogas que se vayan celebrando en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Art. 57. *Subrogación.*—Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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 pudiera 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 entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan 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, categorías profesionales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda realizar de forma alterna la recogida de envases efectuada con los camiones de caja única en zona de contenedores de forma que se realizaría tres días por semana.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Se elimina la obligatoriedad establecida en el apartado C) conductores del artículo 41 del vigente convenio colectivo sobre los ascensos a conductores durante los años de vigencia del presente convenio o de forma temporal hasta que se regularice el exceso de conductores.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

La empresa se compromete a que no habrá despidos por motivo de la reestructuración planteada por el Ayuntamiento de Madrid (acta de 21 de junio de 2010).

(03/7.448/12)