

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 8** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación “El Bosque” (código número 280100222012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación “El Bosque”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de noviembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 30 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD URBANÍSTICA COLABORADORA DE CONSERVACIÓN “EL BOSQUE”

Comisión negociadora

En Villaviciosa de Odón, a las dieciocho horas del día 21 de noviembre de 2011, en los locales de la Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación “El Bosque”, calle Bidasoa, número 3, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de la Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación “El Bosque”, con la asistencia de los señores reseñados a continuación:

Representación empresarial

Administrador y abogado don José Luis Méndez Botella, DNI número 5221937-V.
Presidente: Don José Roberto López González, DNI número 7521544-S.
Vocal de personal: Don Luis Muñoz Pattier, DNI número 676539-Q.

Representante de los trabajadores

Don Héctor Blázquez Benito, DNI número 46893263-N.

Representación sindical

Federación Regional de Actividades Diversas CC OO: Don Rafael de Barrio Velasco, DNI número 2501905-B.

Unión Comarcal Oeste de CC OO: Don Daniel Ortiz Martínez, DNI número 52959941-A.

PREÁMBULO

La dificultad de enmarcar el tipo de prestación laboral que es realizado por los distintos operarios que prestan sus servicios para la Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación de la Urbanización “El Bosque” (en adelante Entidad), lleva a la conveniencia de que ambas partes fijen y concreten mejor sus derechos y obligaciones mediante un particular convenio.

Ello es fundamentalmente así, por que la concreta prestación laboral lleva a cumplir funciones polivalentes de los trabajadores que indistintamente podrían incluirse en convenios del metal, la construcción, jardinería y otros.

Es claro que tal polivalencia de trabajos y actividades es imprescindible para la función de conservar la Urbanización, ya que no es otra la que tal Entidad persigue, y así se reconoce por ambas partes firmantes de este documento.

Por todo ello, libremente han decidido renovar su convenio de aplicación que regula su relación laboral en base a las normas que a continuación se relacionan:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será aplicable a todos los trabajadores contratados por la empresa Entidad Urbanística Colaboradora de Conservación de la Urbanización “El Bosque”, cuyas categorías se describen en el artículo 12 de este convenio.

Art. 2. *Vigencia.*—Entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2011. La vigencia temporal de este convenio y sus prórrogas serán de dos años, que coincidirán con el tiempo de mandato de las juntas de gobierno (de abril a marzo), siempre que este mandato cumpliera período bianual. En caso contrario, se mantendrá la vigencia de dos años, a contar desde la fecha de finalización del inmediato anterior período del convenio, salvo acuerdo al respecto entre los trabajadores y la empresa.

Art. 3. *Prórroga.*—Dicho convenio se entenderá prorrogado por dos años, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Art. 4. *Derechos adquiridos.*—Se respetaran las condiciones superiores pactadas a título individual que se tengan establecidas con la Entidad al entrar en vigor el presente convenio.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—Se constituirá una comisión paritaria en el presente convenio, formada por el/los representante/s elegido/s por los trabajadores y en igual número por el/los representantes de la Entidad.

Dicha comisión se convocará una vez cada seis meses en reunión ordinaria, con el fin de estudiar la evolución de las relaciones entre las partes (Entidad y trabajadores), y cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión extraordinaria por causas que estime trascendentes, que afecten a los interesados generales en el ámbito de este convenio.

La reunión ordinaria será convocada por cualquiera de las partes por escrito, con una antelación de ocho días hábiles, previa consulta con la otra parte para concretar fecha de la misma. Se establecerá el orden del día al que se incorporarán las cuestiones que cualquiera de las partes considere oportuno.

La reunión extraordinaria será convocada por cualquiera de las partes por escrito, con una antelación de tres días hábiles, prorrogables en dos días más si la otra parte tiene que incorporar alguna cuestión.

Los acuerdos de la Comisión deberán ser ratificados por la Junta de Gobierno de la Entidad o, en su nombre, por el representante de la misma y por el/los representante/s de los trabajadores por mandamiento de estos en asamblea celebrada al efecto.

Dichos acuerdos se plasmarán por escrito y estarán firmados por los que en ese momento sean representantes de las partes.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre uso personal o colectivo de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 6. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.—Las partes firmantes de este convenio colectivo aceptan la mediación de este organismo de la Comunidad de Madrid para solventar cualquier asunto que afecte de forma colectiva en el ámbito de este convenio a las relaciones laborales, siempre que la comisión paritaria referida en el anterior artículo no consiga llegar a un acuerdo.

Art. 7. Ropa de trabajo.—Cada seis meses la Entidad entregará al personal a su servicio ropa de trabajo adecuada, cuyo uso será obligatorio.

Durante el verano la ropa será de tela más fina para disminuir los efectos del calor.

En la ropa de trabajo figurará el nombre o anagrama de la Entidad (que no constituya publicidad).

La ropa comprenderá:

- Calzado de seguridad, zapato en verano y bota en invierno.
- Dos camisas de manga corta en verano y dos de manga larga en invierno.
- Pantalón: Dos en verano y dos en invierno.
- Jersey, chaquetón durante el invierno y chalecos/s durante el verano. El chaquetón se entregará un año sí y un año no, siempre y cuando no se rompiera en el año; si fuera así la Entidad entregaría otro para su reposición.
- Guantes necesarios.
- Prendas adecuadas para trabajos tóxicos o peligrosos y penosos, como la depuradora y la cloración, pantalones impermeables, mascarillas y similares.

Antes de pedir la ropa se preguntarán las tallas para que estas se adapten a las características de los trabajadores.

Ya que los trabajos realizados por los operarios para la conservación de la Urbanización se realizan en diversos sitios de la misma, las prendas exteriores tendrán elementos reflectantes, con el fin de que sean adecuadamente visibles para automóviles y terceros ajenos a la Entidad y así evitar posibles accidentes por motivo de no ser vistos durante el ejercicio de su trabajo.

No se utilizará la ropa de trabajo fuera de la jornada laboral.

Si la Entidad incumpliera los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se facultará al/los trabajador/es para realizar la entrega de la misma en una semana, como máximo, desde su reclamación, a través del/los representante/s de los trabajadores o personalmente.

Art. 8. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y preparado para el mismo.

Los trabajadores tendrán derecho a quince minutos destinados al consumo del bocadillo, computándose ese tiempo como trabajo efectivo.

La Entidad destinará el pago del salario sesenta minutos de la jornada de trabajo del día último, que se producirá preferentemente el último viernes de mes y siempre antes del último día, llevándose a cabo tras el bocadillo. El pago será efectuado en las oficinas de la

Entidad. Se respetarán las condiciones o mejoras que a este respecto ya vengán disfrutando los trabajadores.

El trabajador que opte por la domiciliación bancaria tendrá como contraprestación a la pérdida de los sesenta minutos mensuales para el cobro del salario un moscoso más al año.

Art. 9. *Horario de trabajo.*—El horario laboral estará comprendido según las fechas del año y atendiendo a acomodar el trabajo a la existencia de luz natural en dos períodos:

- Primer período: Comenzará el 1 de mayo concluyendo el 31 de agosto. El horario será de 07.00 a 15.00.
- Segundo período: Comenzará el 1 de septiembre, concluyendo el 30 de abril. El horario será de 08.00 a 16:00.

Por razones de seguridad, cualquier cambio de horario oficial de adelanto o retraso afectará a esta cuestión, asegurando que la prestación del trabajo sea de día.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el centro de trabajo antes de las horas de terminación.

Art. 10. *Vacaciones.*—El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de veintiún días laborables. El número de trabajadores que disfruten las vacaciones en un mes o período no puede suponer más del 30 por 100 de la plantilla. Las vacaciones no podrán disfrutarse en más de tres períodos distintos.

Las vacaciones, cuando se calenden, no podrán dejar más de cuatro días sueltos. Una vez calendadas las guardias, si un trabajador solicitase disfrute de dichos días sueltos y coincidiese por este concepto con sus propias guardias, será el propio trabajador el encargado de cambiar con otro compañero las mismas y avisar de su solicitud con, al menos, un mes de antelación.

Si el trabajador no ejercita la facultad regulada en el primer párrafo de este artículo, el período completo de su disfrute en cualquier período comprendido en el año será acordado una vez vistas las necesidades previstas del servicio entre empresa y trabajador. En el supuesto de que tal acuerdo no se alcance, será el trabajador quien elija los días de disfrute.

Las vacaciones, en cualquier caso, deberán disfrutarse antes del 30 de diciembre.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa.

La comisión paritaria deberá establecer el calendario correspondiente a las vacaciones del personal antes del día 30 de mayo. Dicho calendario será firmado por los representantes de ambas partes y publicado en el tablón de anuncios de la Entidad. A estos efectos, el tablón de anuncios estará instalado en las dependencias donde los trabajadores tengan fácil acceso al mismo: Comedor o vestuarios.

Art. 11. *Fiestas y licencias.*—Fiestas: Se estará a los días legalmente fijados como festivos.

Los días de Nochebuena 24 de diciembre y Nochevieja 31 de diciembre serán no laborables.

Cuando los días citados anteriormente caigan en sábado o domingo, darán derecho a un día de libre disposición por cualquiera de estos días y deberán disfrutarse antes del 1 de abril del siguiente año.

Licencias: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante (incluidas las parejas de hecho).

Los trabajadores tendrán dos días retribuidos de libre disposición cada año para la realización de asuntos de carácter personal (días moscosos).

En el supuesto de que concurra enfermedad grave de parientes de primer grado (hijo o esposa) que estén sujetos a hospitalización, se ampliará a cuatro días los días de permiso retribuido contemplado en el Estatuto de los Trabajadores; para todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante (incluidas las parejas de hecho).

Por parte de la Entidad existirá flexibilidad para permisos personales. El trabajador deberá notificarlo con anterioridad y acreditar posteriormente el tiempo empleado, pudiendo ser este recuperable con cargo a días de vacaciones u horas extraordinarias.

Art. 12. *Tablas salariales.*—Para el año 2011 se pacta una subida bruta por todos los conceptos equivalente al IPC previsto por el Gobierno para ese año, incrementado en un

punto, y será abonado con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 2011. De igual forma se actuará para los siguientes años en caso de prórroga del presente convenio colectivo.

Las tablas salariales se actualizarán en la cuantía que el IPC real supere al IPC previsto con carácter retroactivo desde primeros de abril del año en curso, siendo compensable en dicha diferencia el punto abonado por encima del referido IPC previsto y abonable por la Entidad dicha diferencia en caso de producirse.

Para el personal de nueva contratación se acuerdan las siguientes tablas salariales que serán las cantidades mínimas a percibir por cada trabajador en su correspondiente categoría:

- Oficial primera: 1.037,77 euros brutos mensuales.
- Oficial segunda: 860,26 euros brutos mensuales.
- Ayudante: 744,20 euros brutos mensuales.
- Peón: 641,40 euros brutos mensuales.
- Limpieza: 660 euros brutos mensuales.

Art. 13. *Horas extraordinarias:*

- Normales: 13,13 euros.
- Nocturnas: 17,04 euros.
- Festivas: 23,55 euros.
- Festivas/nocturnas: 26,25 euros.
- Complemento depuradora: 318,35 euros.
- Complemento guardia: 70,26 euros.

Se establece el comienzo de la nocturnidad en las horas extraordinarias a las veintiuna horas.

Art. 14. *Riesgos, peligrosidad y toxicidad.*—La empresa pondrán todos los medios necesarios para que se eviten, desaparezcan o se minimicen al máximo los trabajos que supongan un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

No obstante, en determinados trabajos que por sus especiales características el trabajador sufra un aumento del riesgo superior al resto de operarios, como en el caso de la depuradora, este recibirá un plus de penosidad y toxicidad de 318,35 euros brutos mensuales.

La persona encargada de realizar los trabajos de la depuradora será también la encargada de mantener en buenas condiciones de limpieza la caseta y parcela de las mismas.

Si otros trabajadores de la plantilla no dedicados a estos trabajos tuvieran por necesidades y orden de la Entidad que realizar los mismos o algún trabajo dentro del recinto (como, por ejemplo, trabajos de fontanería, jardinería, etcétera), esta le proveerá de los medios apropiados, prendas y herramientas adecuadas para la realización del servicio y les abonará la parte proporcional del plus anteriormente indicado cuando el tiempo de prestación en su día haya sido, al menos, de dos horas seguidas y siempre y cuando se realicen dentro del recinto. Las acumulaciones de horas se computarán y pagarán cada tres meses como plazo máximo.

La Entidad estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normativas vigentes.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Además de las doce mensualidades anuales, se perciben por los trabajadores dos pagas extraordinarias en los días 15 de junio y diciembre de idéntico importe que las percepciones mensuales. Igualmente, percibirán una paga más que se hará efectiva el 30 de septiembre.

En el supuesto de que el trabajador no tenga un año de antigüedad en la empresa recibirá la parte proporcional.

El devengo de dichas pagas será:

- Paga de julio: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de diciembre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga tercera: Del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Art. 16. *Trienios.*—Para todos los trabajadores que cumplan o hayan cumplido un trienio de antigüedad a la firma de este convenio, se fija por tal concepto, en caso de que no lo tenga ya reconocido, un incremento salarial de 27,95 euros brutos mensuales por trienio. Se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales, respetándose las condiciones más beneficiosas (artículo 4 del presente convenio).

Art. 17. *Complemento en caso de baja laboral.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral y/u hospitalización, en los casos de IT derivada de contingencias profesionales la empresa abonará un complemento de manera que el trabaja-

por perciba el 100 por 100 de su base de cotización desde el primer día de la baja, incluidos los accidentes en itíneres acreditados.

Art. 18. *Póliza de accidente de trabajo.*—La Entidad tiene suscrita una póliza de accidentes de trabajo con la compañía aseguradora que libremente designe, que cubra el siniestro de accidentes laborales y con una indemnización cuya cuantía sea la siguiente:

- Muerte: 30.010,60 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 60.010,21 euros.

Art. 19. *Puntualidad.*—El incumplimiento no justificado de la jornada laboral significará la aplicación de las sanciones correspondientes fijadas por Ley.

Art. 20. *Situaciones de emergencia.*—Los trabajadores asumen el compromiso de atender aquellas situaciones de urgencia por averías graves que puedan afectar a las distintas instalaciones de la Urbanización, que se produzcan fuera de su normal horario de trabajo, para lo que a requerimiento de la Jefatura de la Urbanización se presentarán en la misma a tal fin.

Se organizarán turnos rotativos de dos personas para acometer las posibles situaciones de urgencia que puedan surgir una vez finalizada la jornada de trabajo, estableciendo como tales las que puedan suponer un riesgo o daño para los vecinos de la Entidad, como cortes de agua.

Los mencionados turnos de servicio de urgencia dispondrán de medios para estar localizados durante su período de guardia. Los equipos de guardia no entrarán de servicio más de una vez al mes, salvo fuerza mayor (baja médica) o período vacacional, nunca siendo menos de ocho trabajadores en plantilla.

La Entidad se compromete a abonar a los trabajadores en servicio de urgencia que hayan terminado su jornada de trabajo, ante cualquier servicio requerido, dos horas extraordinarias de trabajo en concepto de tiempo de desplazamiento.

Cuando la urgencia se produzca antes de que los trabajadores se hayan ido a sus casas al finalizar la jornada laboral, la Entidad les abonará la comida más una hora extraordinaria en concepto de tiempo de desplazamiento.

La Entidad abonará la cantidad de 70,25 euros a los trabajadores por cada semana que hayan estado en situación de disponibilidad ante las urgencias que hayan podido surgir, en concepto de disponibilidad de fin de semana, al margen de que no hayan tenido que atender situación de urgencia alguna.

Art. 21. *Salud laboral.*—Las partes se declaran conocedoras de la existencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, remitiéndose a su cumplimiento estricto para la buena marcha de la empresa en su conjunto.

A tal efecto, se tomarán entre otras las siguientes medidas:

- Valoración de riesgos: Por la mutua de accidentes o empresa privada.
- Reconocimientos médicos anuales.
- Equipos sanitarios: Como botiquines a disposición de los empleados.
- Herramientas y vehículos adecuados y revisados.
- Equipos de protección individual: Como gafas, botas, mascarillas, guantes, riñoneras.

Art. 22. *Aspectos generales.*—Ambas partes se declaran conocedoras de la gran importancia que alcanza un correcto y educado comportamiento en el trato con los vecinos de la Urbanización durante la realización de las labores de mantenimiento, cuando estas deban desarrollarse en contacto personal con los mismos; para mayor seguridad, a su vez, todo el personal laboral deberá estar en posesión del correspondiente vestuario.

En aras de establecer una mejora en las relaciones entre la Entidad y sus empleados, se establecerá una reunión semestral en la que se abordarán distintos aspectos de las relaciones entre los trabajadores y sus respectivos superiores.

Art. 23. *Registro y publicación.*—Se acuerda elevar la presente acta de convenio a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid para que proceda al oportuno trámite de registro y publicación ulterior en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

(03/15.347/12)