

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la UTE Tratamiento R. U. Zona Sur (“Urbaser, Sociedad Anónima”, y “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima”)-Depósito Controlado de Pinto y Estación de Transferencia de Leganés (código número 28011781012001).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la UTE «Tratamiento R. U. Zona Sur (“Urbaser, Sociedad Anónima”, y “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima”)-Depósito Controlado de Pinto y Estación de Transferencia de Leganés», suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de noviembre de 2012, 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 2 de octubre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
U.T.E. “TRATAMIENTO R. U. ZONA SUR” Y SU PERSONAL ADSCRITOS
AL “DEPÓSITO CONTROLADO DE PINTO”
Y A LA “ESTACIÓN DE TRANSFERENCIA DE LEGANÉS”**

Capítulo I

Artículo 1. *Partes a las que concierne el convenio.*—El presente convenio se ha suscrito por UTE “Tratamiento R. U. Zona Sur” y los trabajadores adscritos al Depósito Controlado de Pinto y a la Estación de Transferencia de Leganés.

Art. 2. *Ámbito, vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que estén contratados para la explotación del Depósito Controlado en Pinto y Estación de Transferencia de Leganés y que la realización de sus servicios venga derivada de la actividad propia de la empresa.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma.

La duración del convenio será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio se considera automáticamente denunciado a la fecha de 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio será de aplicación en todo su contenido hasta que sea firmado uno nuevo.

Art. 3. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de cualquiera de las contrataciones, los trabajadores de la misma que ostentasen la condición de fijos en plantilla o de carácter temporal, continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándose todos sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, independientemente de los tipos de contratos que existan en el momento de la subrogación. A tal efecto, la empresa entregará al comité de empresa en el momento de producirse la subrogación el listado del personal subrogable.

Igualmente, la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

Art. 4. *Derechos adquiridos.*—Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente convenio. Asimismo se respetarán todos los pactos que colectivamente puedan producirse en el futuro.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio colectivo integrada por tres representantes de la empresa y tres miembros de la parte social, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del convenio colectivo.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- 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 y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del convenio colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe relativo a las materias que se le consulten, en relación con el convenio, en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de la consulta.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán ejercitar libremente las acciones que procedan, según la forma y alcance de la legislación vigente.

Capítulo II

Art. 7. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de treinta y siete horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, con un descanso intermedio de treinta minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada semanal será de lunes a domingo para aquellos trabajadores y colectivos con régimen de jornada por cuadrantes, lo que quedará reflejado en el Anexo III del presente convenio colectivo y en el acta de cuadrantes acordada por ambas partes para regular esta materia.

La jornada pactada no afectará al rendimiento del trabajo, por lo que se mantendrá el nivel productivo existente, realizándose por tanto, igual trabajo.

La empresa programará los viajes de los conductores. Si se evidenciase que los conductores realizan con habitualidad la jornada programada más allá del horario ordinario o no los realizan, salvo que sea por incidentes derivados del trabajo y que sean cuestiones ajenas al trabajador, se reunirá la comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo al objeto de revisar y modificar, si procede, los cuadrantes de este colectivo. Se respetarán en todo caso los descansos establecidos en el presente convenio.

La Jornada de los administrativos será de treinta y siete horas semanales distribuidas en cinco días a la semana de lunes a viernes.

El personal disfrutará como día de descanso el domingo, salvo aquellos que presten sus servicios de lunes a domingo, librando según se establezca en cada cuadrante.

No obstante, el servicio de los domingos se efectuará con el siguiente personal:

Vertedero	Planta
2 basculistas	8 conductores
1 peón	2 ayudantes de compactación
3 maquinistas	2 basculistas
1 mecánico	2 peones

El número especificado de servicios de los domingos, si la situación específica lo requiriese, podrá ser modificado previo acuerdo de la comisión mixta paritaria.

El trabajo de los domingos, cuando tenga la consideración de jornada extraordinaria, se compensará con un día de descanso de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, percibiéndose por cada domingo efectivamente trabajado las cantidades brutas siguientes:

- Cantidad a percibir para todas las funciones profesionales: 202,21 euros, más la nocturnidad para los trabajadores que realicen el servicio en el turno de noche.

A partir de la entrada en vigor del régimen de cuadrantes, la cantidad anual a percibir por estos trabajos en domingo se prorrateará en doce mensualidades (incluido en vacaciones), abonándose dividida al 50 por 100 en dos conceptos salariales:

- “Plus cuadrante”: Se abonará por día efectivamente trabajado, computándose como tales todos los días laborables del trabajador excepto los domingos.
- “Plus asistencia”: Se abonará al trabajador que no se ausente del trabajo en domingo que tenga asignado por cuadrante.

En caso de ausencia del trabajador, se le descontará a este el 50 por 100 del importe establecido por domingo en las tablas del Anexo I. En este caso, la empresa podrá llamar al trabajador que, por cuadrante, le corresponda realizar la sustitución del ausente y le abonará el importe detruido al trabajador que se ha ausentado. Esta sustitución será en función de un turno rotativo no obligatorio. Asimismo, este trabajador tendrá derecho a un día de libranza cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo. Si la ausencia es por accidente de trabajo, la empresa complementará la incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de este plus. Si la ausencia es por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de este plus desde el día 31 hasta el 180 de la baja por incapacidad temporal. Si la ausencia fuese por fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa abonará el plus como si se

tratara de tiempo efectivamente trabajado. En el resto ausencias al trabajo no estipulados en este artículo, no se abonará ni complementará este plus.

Asimismo, se acuerda primar a los operarios de planta (basculista, peón y ayudante de compactación) de la Estación de Transferencia de Leganés que trabajen en domingo, con la cantidad de 123,96 euros por el incremento de trabajo que supone la entrada de residuos procedentes del término municipal de Leganés los domingos. Ambas partes pactan expresamente el carácter no consolidable de la cantidad señalada anteriormente, por lo que en el momento que finalice la entrada de residuos procedentes de la citada localidad, la empresa dejará de abonar la cantidad mencionada. Tras la entrada en vigor del régimen de cuadrantes, para aquellos trabajadores cuya jornada se distribuya de lunes a domingo, la cantidad anual a percibir por estos trabajos se prorrateará en doce mensualidades, abonándose en un concepto denominado "plus adicional domingo". Al tratarse de un plus condicionado, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

El trabajador que por necesidades del servicio y realizando su jornada de trabajo según establece el cuadrante de su correspondiente función profesional, deba sustituir a otro trabajador de la misma función profesional y para ello tenga que realizar otro turno que no sea el que le corresponde, siempre que guarde un mínimo de doce horas de descanso, percibirá la cantidad de 3,38 euros durante la vigencia de este convenio, más la nocturnidad si se realiza en el turno de noche.

Dos trabajadores del mismo colectivo y función profesional podrán intercambiarse la jornada de trabajo del domingo, previa comunicación a la empresa entregando el formulario correspondiente, con la firma de ambos trabajadores. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, dos trabajadores de una misma función profesional podrán intercambiarse las libranzas, siempre y cuando ambos trabajadores estén activos (no tengan el contrato suspendido por alguna de las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores), conforme a la siguiente regulación:

- Dicho intercambio podrá realizarse dentro de la rotación vigente (veinticocho días) o, como límite máximo, extenderse a la rotación inmediatamente posterior.
- Se podrán solicitar un máximo de cinco cambios de libranza por trabajador y año. Se entenderá que los dos trabajadores que intercambien la libranza, agotarán ambos uno de los cinco cambios a los que tienen derecho.
- La publicación del calendario de vacaciones dará lugar a que las libranzas intercambiadas entre dos trabajadores con anterioridad a la publicación del mencionado calendario quedarán anuladas si la libranza inicial de alguno de ellos fuese sustituida por su período de vacaciones.
- En aquellos casos en que los días de libranza intercambiados coincidan con licencias previsibles o días de convenio previamente concedidos a alguno de los trabajadores solicitantes, será efectivo el cambio de libranza, perdiendo el trabajador su derecho a disfrutar posteriormente dichos días de convenio o licencia previsible.
- Los trabajadores que cambien las libranzas, asumirán los compromisos de suplencias que tuviera la persona con la que cambian dichas libranzas.
- En el resto de los casos se estará a lo dispuesto por los responsables de la empresa.

Art. 8. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo que por mutuo acuerdo entre las partes y en tanto en cuanto el servicio lo permita se disponga otra cosa y su disfrute será en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. No obstante, para los años 2012 y 2013 se estará a lo dispuesto en el acuerdo de empresa de 13 de abril de 2012 suscrito entre las partes.

El cambio de turno de vacaciones entre trabajadores de la misma función profesional se realizará por el período completo de las mismas, previa comunicación y autorización de la empresa.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en sábados, festivos, domingos, vísperas de festivos.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y la representación de los trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figura en el Anexo, agregando a dichas cantidades treinta y un días de antigüedad sobre el salario base, más una mensualidad del plus cuadrante, del plus asistencia y del plus proporcional festivo.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones, los días que haya durado la hospitalización. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. De común acuerdo entre la empresa y el trabajador se pactará un nuevo período vacacional, dentro del año natural, con los días correspondientes a la duración de la hospitalización que no pudieron disfrutarse en el turno vacacional asignado.

Con independencia de lo anterior, se disfrutará de dieciséis días laborables de descanso al año, excepto para el personal administrativo. Para el disfrute de estos días, no podrán coincidir en un mismo día más de un 20 por 100 de los trabajadores de igual función profesional en esta situación y deberán solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute, excepto las solicitudes para disfrutar días de convenio durante la primera quincena de cada año, que se podrán efectuar desde el día 1 de diciembre del año anterior. Las solicitudes efectuadas con menos de siete días de antelación podrán ser autorizadas por la empresa a su criterio. No obstante, con el fin de garantizar la correcta prestación del servicio, habrá de respetarse en todo caso las restricciones que se establezcan con objeto de la implantación de los nuevos cuadrantes en el Anexo III. Con el fin de solventar los problemas que puedan surgir por el disfrute de estos días de descanso, se efectuará un seguimiento en el seno de la comisión mixta paritaria.

El personal administrativo disfrutará de un total de cuatro días laborables de descanso al año.

Estos días se abonarán como realmente trabajados y no podrán disfrutarse el 26 de diciembre, 2 de enero ni el 7 de enero.

En tanto en cuanto se disponga de estos días para su disfrute no se podrá cambiar el turno de trabajo entre los trabajadores. Se podrá cambiar el turno entero de trabajo siempre que haya acuerdo entre los trabajadores y conocimiento del comité de empresa, previa comunicación al encargado del centro de trabajo.

La empresa facilitará al comité de empresa las solicitudes de los días de convenio que hayan hecho los trabajadores y este publicará en el tablón de anuncios dichas solicitudes.

Art. 9. Excedencia.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por otro lado, todo trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá acogerse a la excedencia voluntaria con derecho de reingreso en los términos previstos en el presente artículo, por un período máximo de cinco años y mínimo de uno.

No obstante, para aquellos trabajadores que soliciten una excedencia voluntaria por un período de duración no inferior a cuatro meses y no superior a un año, será la empresa la que tome la decisión de garantizar o no al trabajador su derecho al reingreso.

Todo trabajador que no haya agotado el período máximo de excedencia de cinco años, podrá prorrogar en períodos de un año dicha excedencia, siempre que lo comunique a la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

Cuando el trabajador desee incorporarse a la empresa una vez agotado el período de excedencia solicitado, deberá preavisar por escrito con al menos dos meses de antelación su voluntad de incorporarse al trabajo.

En caso contrario perderá el derecho de reingreso.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de dieciocho meses de servicio efectivo en la empresa.

Art. 10. Conciliación de la vida laboral y familiar.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

— Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión

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

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
5. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
7. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
9. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o otro compatible con su estado.

— Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

— Reducción de la jornada por motivos familiares:

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

— Permisos retribuidos:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 11. *Medidas contra la violencia de género.*—La empresa facilitará al trabajador/a víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asis-

tencia social integral, el cambio de su turno de trabajo dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con el trabajador/a.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

- A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 con disminución proporcional del salario.
- A un período de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este período de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Art. 12. Accidentes de Tráfico.—En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le haya encomendado, le fuere retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, similar al cargo realizado anteriormente, conservando su retribución durante este tiempo, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez.

Si la retirada del permiso de conducir se produce al ir o regresar del trabajo con vehículo particular, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la retirada del permiso de conducir, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

En el supuesto de que como consecuencia de lo determinado en los párrafos anteriores, el trabajador tuviera que someterse a un curso de reciclaje para obtener de nuevo el permiso de circulación, la empresa se hará cargo de los costes que esto represente, cuando, al menos, una de las sanciones sea como consecuencia de las labores relacionadas con el trabajo, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 13. Licencias o permisos retribuidos.—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

1. Licencia por matrimonio, dieciséis días.
2. Un día por casamiento de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre o madre. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de tres días.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km. en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.
4. Un día por muerte o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de tres días.
5. Tres días por nacimiento o adopción de hijo del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetro en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

En caso de que concurriera enfermedad grave de la madre o del niño, el plazo se aumentará a cinco días siempre que conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el inmediato año anterior.

Para los casos de adopción y acogimiento que requieran efectuar un desplazamiento fuera de España el plazo se aumentará a cinco días.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal siempre que no se trate de un cargo público o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas en cuyo caso podrá la empresa pasarle a la situación de excedencia forzosa.

7. Por traslado del domicilio habitual, dos días.

8. Renovar carné de conducir, las horas necesarias.

9. En caso de intervención quirúrgica del productor o hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que no requiera baja por incapacidad temporal u hospitalización, el día del efecto, siempre y cuando el hecho coincida con su jornada de trabajo.

10. Tres horas de permiso retribuido para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente la hora de la cita, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.

Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya acreditado ante la empresa.

Art. 14. *Incapacidad temporal.*—1. Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

2. La empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

3. La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio hasta el 100 por 100 de su salario real, a partir del primer día de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 15. *Incapacidad permanente.*—1. Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional 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 hasta que, por sucesivos acuerdos o convenios, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, derivada de accidente laboral, la empresa acoplará al trabajador 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 y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, este percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez:

- Igual o mayor que 55 años: 7.971,86 euros.
- De 50 a 54 años: 10.602,22 euros.
- De 45 a 49 años: 21.258,28 euros.
- De 40 a 44 años: 31.887,75 euros.
- De 35 a 39 años: 39.922,22 euros.
- De 34 o menos años: 42.516,55 euros.

El párrafo segundo del número 2 de este artículo tomará efectos a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa podrá contratar con una compañía de seguros la cobertura de este riesgo.

Capítulo III Retribuciones

Art. 16. *Condiciones económicas.*—El salario bruto definitivo para los años 2012 y 2013, del personal afectado por este convenio, es el que se especifica en las tabla salarial anexa.

Art. 17. *Complementos salariales y extrasalariales.*—Se establecen como complementos salariales los siguientes:

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- Plus de productividad.
- Incentivo.
- Plus cuadrante.
- Plus asistencia.
- Plus adicional domingo.
- Plus nocturno.

Todo ello según consta en la Tabla Salarial anexa para cada función profesional.

Asimismo, se establece un plus de transporte y distancia de naturaleza extrasalarial, que tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, y que figura en las Tabla Salarial para cada función profesional.

Todos estos complementos se abonarán por día laborable. Tendrán consideración de laborables, a estos efectos, todos los días del año excepto domingos, festivos y vacaciones (doscientos setenta y un días laborables anuales).

Se establece un plus conservación y mantenimiento de ropa y que figura en la tabla salarial para cada función profesional. Su importe anual equivale al importe de un día festivo establecido en las tablas salariales. Se abonará prorrateado en once mensualidades.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día trabajado consistente en un 25 por 100 sobre el salario base. El personal fijo de noche percibirá este plus por día laborable, teniendo la consideración de laborables, a estos efectos y desde el 1 de noviembre de 2012, todos los días del año excepto domingos, festivos y vacaciones (doscientos setenta y un días laborables anuales). El personal con régimen de turnos percibirá este plus de la misma forma, pero únicamente durante los turnos nocturnos trabajados.

Art. 18. *Percepciones de vencimiento superior al mes.*—Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de Verano, Navidad y Beneficios, que se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa agregando a dichas cantidades treinta días de antigüedad sobre el salario base a cada una de las pagas.

- Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 5 de julio y la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre. La paga de Beneficios se hará efectiva el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
- Período de devengo: El devengo de la paga de verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. Así la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, mientras la paga de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 19. *Festivos.*—Todos los trabajadores, excepto administrativos, prestarán sus servicios en los festivos, sin descanso compensatorio y será retribuido en la cantidad que figura en el Anexo del presente convenio, por todos los conceptos excepto el salario base, con independencia de la función profesional.

Se considerarán como días festivos los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para las fiestas nacionales, así como las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, referidas a la Ciudad de Madrid, y el 3 de noviembre, San Martín de Porres.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, el servicio no se prestará los días 25 de diciembre, 1 de enero (turnos de mañana y tarde) ni las noches del 24 al 25 de diciembre, ni del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de noche). No obstante, cuando por cuadrante alguno de los días señalados (25 de diciembre o 1 de enero) coincida con día de libranza del trabajador, se fijará una nueva fecha para su disfrute de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

El trabajo en los días festivos se retribuirá prorrateado, en lugar de pagarse por cada festivo trabajado. De esta forma, el importe anual, correspondiente a 14 festivos, calculado según la cantidad que figura para los festivos en el anexo del presente convenio, se prorrateará mensualmente, abonándose en doce mensualidades iguales en un concepto denominado “parte proporcional festivos”. De los 14 festivos que se abonan, se trabajarán 13 de ellos, siempre y cuando no pertenezca librar por cuadrante o se disfruten como días de convenio.

En caso de ausencia injustificada en día festivo, se descontará al trabajador, por cada día festivo de ausencia, la cantidad resultante de multiplicar el precio que figura en el Anexo para un día festivo por 1,075:

— Descuento ausencia injustificada festivo = precio día festivo *1,075.

Para el personal administrativo se acuerda que no trabajarán dichos días aunque sí serán retribuidos en la cantidad que figura en el Anexo del presente convenio, por todos los conceptos excepto el salario base, con independencia de la función profesional.

En contraprestación, no disfrutarán de trece de los días de descanso que figuran en el artículo 8 del presente convenio.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, el personal que trabaje los domingos cobrará la retribución del domingo y del festivo, y el resto del personal cobrará el festivo.

Art. 20. *Día de Pago.*—El día de pago será el último día hábil de cada mes, o el anterior si este fuese sábado o víspera de festivo.

Art. 21. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Art. 22. *Vacantes.*—La empresa cubrirá con personal interino, en el plazo de diez días y siempre y cuando las necesidades del servicio lo requiera, las vacantes que se produzcan como consecuencia de incapacidad temporal o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Asimismo cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador desde el primer día, con personal interino, y mientras dure esta.

Con independencia de lo anterior cuando se produzcan vacantes por causa de muerte, jubilación, traslado o se creen nuevas plazas por necesidades del servicio, la empresa facilitará la opción a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos prácticos-profesionales.
- De méritos profesionales (antigüedad).

Los conocimientos teóricos-profesionales tendrán un valor máximo de 25 puntos en la calificación total.

Los conocimientos prácticos-profesionales tendrán un valor máximo de 50 puntos en la calificación total.

La antigüedad tendrá un valor máximo de 25 puntos en la calificación total. La antigüedad computará a un valor de 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la contrata hasta el máximo de 25 puntos.

Las plazas de encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en todos los centros, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 23. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 23.384,58 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan. A estos efectos la empresa se obliga a suscribir el correspondiente seguro de los trabajadores, tomando efecto el seguro el día séptimo siguiente a la firma del convenio.

Esta cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio.

Art. 24. *Prendas de trabajo.*—Dichas prendas de trabajo serán las que se detallan a continuación:

- Conductores y maquinistas:
 - Dos pantalones de invierno y dos de verano.
 - Cuatro camisas.
 - Un par de zapatos de seguridad al año.
 - Un par de botas de seguridad al año.
 - Un chaleco desmontable y una cazadora de verano al año.
 - Dos jerseys de cremallera al año.

- Mecánicos:
 - Un pantalón de invierno y un pantalón de verano.
 - Una camisa y un jersey.
 - Un par de zapatos de seguridad al año.
 - Un par de botas de seguridad al año.
 - Un chaleco desmontable y una cazadora de verano.
 - Cuatro monos.
 - Dos monos térmicos.
- Personal de planta:
 - Dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.
 - Cuatro camisas.
 - Dos pares de botas de seguridad al año.
 - Dos anoraks cortos y una cazadora de verano.
 - Dos jerseys de cremallera.
 - Un par de botas de agua de seguridad.
 - Un pantalón de agua.
 - Dos monos.
- Basculeros:
 - Dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.
 - Cuatro camisas.
 - Un par de botas de seguridad al año.
 - Un par de zapatos de seguridad al año.
 - Dos jerseys de cremallera.
 - Un chaleco desmontable y una cazadora de verano.
- Peones:
 - Dos pantalones de invierno y dos de verano.
 - Cuatro camisas.
 - Dos pares de botas de máxima seguridad al año.
 - Dos anoraks especiales y una cazadora al año.
 - Dos jerseys de cremallera al año.
 - Un impermeable al año.
 - Un par de botas de agua al año.
- Para todo el personal (excepto administrativo):
 - Una gorra de verano al año.
 - Un gorra de invierno con orejeras al año.

Con carácter general y para todas las funciones profesionales se entregarán cuatro toallas y jabón al año.

Las fechas de entrega de la ropa serán:

- Ropa de verano: Primera quincena de mayo.
- Ropa de invierno: Primera quincena de septiembre.

Art. 25. *Anticipos quincenales.*—A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad que se solicite, en una cuantía máxima de 480 euros. Este anticipo se abonará por el sistema de pago habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 3 de cada mes.

Art. 26. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.500 euros, como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año máximo, quedando a criterio de la empresa y los representantes de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, 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 enfermedad grave del trabajador o descendientes.

La empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 15.000 euros.

Art. 27. *Jubilación anticipada.*—Los/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente con anticipación al cumplimiento de su edad legal de jubilación, establecida en el artículo 161.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social, recibirán por parte de la empresa concesionaria, siempre y cuando tengan, al menos, diez años de antigüedad, las siguientes cantidades por cada año de servicio prestado en la empresa hasta el momento de la jubilación anticipada:

- Si el trabajador se jubila cuatro o más años antes: 355,87 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a cuatro e igual o superior a tres años: 242,00 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a tres e igual o superior a dos años: 145,20 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a dos e igual o superior a un año: 96,81 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Lo establecido en este artículo tendrá efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente convenio colectivo, permaneciendo estas cantidades inalteradas durante la vigencia del mismo.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente no tendrán derecho a la percepción de las cantidades establecidas en el presente artículo.

Art. 28. *Jubilación Parcial.*—Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá existir acuerdo previo con la empresa.

Si hubiere acuerdo entre las partes, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores, siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En materia de Incapacidad Temporal, se establece como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcialmente no tendrán derecho a las cantidades establecidas para la jubilación anticipada en el artículo anterior, ni a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Art. 29. *Fondo Social.*—A partir de la firma del presente convenio, la empresa abonará el 75 por 100 hasta un máximo de 200,00 euros, del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que estas hayan sido prescritas por facultativos.

Capítulo V

Salud laboral

Art. 30. *Revisión médica.*—Se realizará por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, de carácter voluntario para los trabajadores, que constará de una serie de pruebas, incluyendo análisis. En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Control de vista y oído.
- Capacidad pulmonar.

- Pesaje.
- Tallaje.
- Reconocimiento general por el médico.
- Electrocardiograma (mayores de cuarenta y cinco años o trabajadores con disfunción arterial).
- Radiografías (en aquellos casos en que el médico lo considere oportuno).

El resultado de este reconocimiento se entregará al interesado garantizando su confidencialidad.

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, cuya vacunación se efectuará en horas de trabajo. En todo caso, el resultado de la revisión médica se entregará a cada trabajador.

Art. 31. *Medios de protección.*—Las empresas quedan obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección pueden ser individuales o colectivos, estos serán revisados y consensuados con la representación social y con los Comités de Seguridad y Salud de centro y empresa, igualmente, quedaran perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de la Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 32. *Formación e información.*—La empresa queda obligada, a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará así mismo, a los Delegados de Prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

- Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los Delegados de Personal y la empresa, publicándose posteriormente en los tablones de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizarla y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se aprobará previamente por los Delegados de Prevención y la empresa, abordándose los estamentos que realicen esta formación, impartiendo siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la empresa.

Dentro del cumplimiento del presente apartado, será necesaria la presencia de los Delegados/as de Prevención.

- La empresa garantizará la formación teórica y práctica en materia preventiva para los trabajadores/as afectados por la introducción de nuevas tecnologías o fomento de la promoción interna.
- Asimismo, en caso de incorporar nuevos equipos o maquinaria que requieran una formación adicional, la empresa se compromete a formar a los trabajadores para el correcto uso de los mismos.

Art. 33. *Maternidad.*—A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa deberá evaluar, los puestos de trabajo exentos de riesgos, y aquellos que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

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

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Art. 34. *Comité de seguridad y salud.*—Según los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se regula la constitución y las competencias y facultades del comité de seguridad y salud respectivamente, se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, siendo vinculantes los acuerdos ente las partes donde se constituyen comités de seguridad y salud en centros o empresas de menos de 50 trabajadores.

Art. 35. *Riesgos laborales.*—Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, “Boletín Oficial del Estado” número 269, publicado el 10 de noviembre de 1995.

Capítulo VI

Garantías sindicales

Art. 36. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que se indica:

- Todos los trabajadores del centro en orden alfabético por apellidos con la fecha de ingreso en la empresa, antigüedad, función profesional, tipo de contrato y número de documento nacional de identidad del trabajador.

Art. 37. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en el propio centro de trabajo, requiriéndose notificación previa a la empresa, con veinticuatro horas de anticipación. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horas de trabajo.

Art. 38. *Disponibilidad del tiempo de trabajo.*—Cada miembro del comité de empresa dispondrá de diecisiete horas mensuales, distribuidas para actividades sindicales. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

- Consultas a organismos oficiales.
- Consulta y asesoramiento sindical.
- Reuniones sindicales a nivel del centro o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical y fuera de la empresa.

Las horas sindicales se acumularán en una bolsa trimestral de forma que podrán disfrutarse entre los miembros del comité de empresa, sin rebasar el máximo total, con las siguientes condiciones:

- Cada miembro del comité de empresa podrá disfrutar, como máximo, de cuatro jornadas laborables mensuales.
- Para sobrepasar este límite será necesaria la autorización de la empresa.

Las horas de reunión con la empresa, a petición de esta y sobre negociación y deliberación del convenio y de otras materias, serán a cargo de la empresa.

Los miembros del comité de empresa, habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del centro que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Art. 39. *Sanciones.*—Las sanciones por faltas muy graves serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y las sanciones por faltas graves se comunicarán con una antelación razonable.

Art. 40. *Traslados.*—Los traslados por tiempo tiempos prolongados se darán siempre que exista conformidad entre el trabajador y la empresa, siempre con conocimiento del comité de empresa. Las prestaciones no tendrán concepto de traslado y no supondrán perjuicio alguno en las condiciones económicas y de trabajo del trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para el año 2012 se establece un incremento salarial del 0,5 por 100 sobre tablas definitivas de 2011, que irá destinado íntegramente al plus de productividad. Las tablas salariales definitivas del año 2012, con el incremento del 0,5 por 100 pactado, se aplicarán únicamente a efectos de calcular el incremento del año 2013. Por tanto, durante el año 2012 se abonarán las tablas salariales definitivas del año 2011.

Para el año 2013 se establece un incremento salarial del 0,5 por 100 sobre tablas definitivas de 2012 que irá destinado íntegramente al concepto salarial de “vacaciones”.

Las retribuciones brutas anuales por función profesional, que servirán de base para calcular los incrementos establecidos en el presente acuerdo, serán las resultantes de sumar los importes anuales de los siguientes conceptos salariales:

- Salario base, plus productividad, plus penoso, plus incentivos, plus transporte, plus conservación y mantenimiento de ropa, vacaciones, paga extra de verano, paga extra de Navidad y paga de beneficios.

Desde el 1 de enero de 2013 el plus festivo se abonará a razón de 145 euros, por lo que el plus proporcional festivo se abonará a razón de 169,17 euros por doce mensualidades. La parte detrída del plus festivo se destinará íntegramente al plus conservación y mantenimiento de ropa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, 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, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las tarjetas de tacógrafo que estén caducadas o deterioradas por el uso, serán abonadas por la empresa, siempre previa entrega de la tarjeta caducada o deteriorada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En el redactado del presente convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, de 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

TABLA SALARIAL AÑO 2.012 - DEFINITIVA
V.S.C. PINTO Y E.T. LEGANES

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSERVACION ROPA	PARTE PROPORCIONAL FESTIVO	PLUS NOCTURNO 25,00%	PLUS TARDENOC. 10,00%	BIENIO €/DIA 5,00%	QUINQUENIO €/DIA 7,00%	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL 1º	26,96	6,40	9,58	11,24	5,40	1.540,02	755,57	1.811,64	17,17	220,30	6,74	2,69	1,35	1,89	18,92	26.104,25
	OFICIAL 2º	25,14	15,81	0,00	11,24	5,04	1.540,01	742,01	1.811,63	17,17	220,30	6,29	2,51	1,26	1,76	17,53	25.338,05
	AYUDANTE COMPA.	24,50	8,53	0,00	11,24	4,90	1.323,27	657,67	1.587,69	17,17	220,30	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	22.373,22
ADMINISTRATIVOS	PEONIBASCULLISTA	24,50	17,88	11,66	11,24	0,00	2.059,86	1.095,53	2.324,27	17,17	220,30	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	29.386,31
	ADMINISTRA. OFC. 1º	24,50	15,76	9,58	11,24	0,00	1.713,60	861,27	1.978,02	17,17	220,30	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	26.973,92
	ADMINISTRA. OFC. 2º	24,50	8,55	7,52	11,24	0,00	1.323,27	663,60	1.587,69	17,17	220,30	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	23.092,75
MANDOS INTERMEDIOS	AUXILIAR ADMINISTR.	26,96	25,50	0,00	11,24	5,40	1.803,37	923,99	2.083,76	17,17	220,30	6,74	2,69	1,35	1,89	0,00	29.650,08
	CAPTANZ	27,79	27,18	0,00	11,24	5,56	1.903,18	1.001,52	2.186,92	17,17	220,30	6,95	2,78	1,39	1,94	0,00	30.806,58
								FESTIVOS								188,83	
								DOMINGOS								202,21	
								ROTATIVIDAD								3,38	
								ADIC. GUARDIAS (E.T. Leganés)								123,96	

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses
El importe de las vacaciones ya lleva incorporado 1 mes de parte proporcional festivo

TABLA SALARIAL AÑO 2.013 - DEFINITIVA
V.S.C. PINTO Y E.T. LEGANES

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSERVACION ROPA	PARTE PROPORCIONAL FESTIVO	PLUS NOCTURNO	PLUS TARDE-NOC.	BIENIO €/DIA	QUINQUENIO €/DIA	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL 1º	26,96	13,86	9,58	11,24	5,40	1.803,37	923,23	2.216,00	68,30	169,17	6,74	2,69	1,35	1,89	21,36	29.223,88	
	OFICIAL 2º	26,96	6,40	9,58	11,24	5,40	1.540,02	755,57	1.928,94	68,30	169,17	6,74	2,69	1,35	1,89	18,92	26.222,14	
ADMINISTRATIVOS	AYUDANTE COMPA.	25,14	15,81	0,00	11,24	5,04	1.540,01	742,01	1.925,10	68,30	169,17	6,29	2,51	1,26	1,76	17,53	25.452,08	
	PEONIBASCULISTA	24,50	8,53	0,00	11,24	4,90	1.323,27	657,67	1.686,34	68,30	169,17	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	22.472,36	
MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRA. OFC. 1ª	24,50	17,88	11,66	11,24	0,00	2.059,86	1.095,53	2.457,99	68,30	169,17	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	29.520,69	
	ADMINISTRA. OFC. 2ª	24,50	15,76	9,58	11,24	0,00	1.713,60	861,27	2.089,67	68,30	169,17	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	27.096,17	
	AUXILIAR ADMINISTR.	24,50	8,55	7,52	11,24	0,00	1.323,27	663,60	1.689,94	68,30	169,17	6,13	2,45	1,22	1,71	15,04	23.195,50	
	CAPTANZ	26,96	25,50	0,00	11,24	5,40	1.803,37	923,99	2.218,79	68,30	169,17	6,74	2,69	1,35	1,89	0,00	29.785,78	
	ENCARGADO	27,79	27,18	0,00	11,24	5,56	1.903,18	1.001,52	2.327,74	68,30	169,17	6,95	2,78	1,39	1,94	0,00	30.948,10	

FESTIVOS	145,00
DOMINGOS	202,21
ROTATIVIDAD	3,38
ADIC. GUARDIAS (E.T.Leganés)	123,96

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses
El importe de las vacaciones ya lleva incorporado 1 mes de parte proporcional festivo

ANEXO II - OTROS PLUSES - DEFINITIVOS 2012-2013

FUNCIÓN PROFESIONAL		Plus cuadrante	Plus asistencia	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1ª	MAQUINISTA PINTO	101,11	101,11	2.426,52
OFICIAL 1ª	MECÁNICO PINTO	101,11	101,11	2.426,52
PEON	PINTO	80,88	80,88	1.941,22
BASCULISTA	PINTO	134,81	134,81	3.235,36

FUNCIÓN PROFESIONAL		Plus cuadrante	Plus asistencia	Precio Plus adicional guardias	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1ª	CONDUCTOR LEGANÉS	170,28	170,28	0,00	4.086,77
OFICIAL 1ª	MECÁNICO LEGANÉS	92,68	92,68	0,00	2.224,31
AYUDANTE COMPA.	LEGANÉS	134,81	134,81	123,96	5.218,72
PEON	LEGANÉS	134,81	134,81	123,96	5.218,72
BASCULISTA	LEGANÉS	134,81	134,81	123,96	5.218,72

ANEXO III

	H/DÍA ACTUAL	H/DÍA NUEVO	RESTRICCIONES
MAQUINISTAS PS	6:10:00	6:30:00	MÁXIMO 1 DÍA DE CONVENIO EN VIERNES Y SÁBADOS (*)
PEONES PS	6:10:00	6:40:00	
MECÁNICOS PS	6:10:00	6:30:00	EN SÁBADO NO SE PODRÁ DISFRUTAR DE DÍAS DE CONVENIO
BASCULEROS	6:10:00	7:00:00	
OPERARIO	6:10:00	6:55:00	
CONDUCTOR	6:10:00	6:50:00	MÁXIMO 2 DÍAS DE CONVENIO EN LUNES Y SÁBADOS Y MÁXIMO 3 DÍAS DE CONVENIO EN MARTES, JUEVES Y VIERNES

* EN EL CASO DE SOLICITARSE UN SEGUNDO DÍA DE CONVENIO, QUEDARÁ A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA SU CONCESIÓN. LA NO CONCESIÓN SE MOTIVARÁ A LA RLT SUFICIENTEMENTE POR PARTE DE LA EMPRESA. SI SE MODIFICARA EN NÚMERO ALGUN COLECTIVO, SE REVISARÁN LAS RESTRICCIONES EN FUNCIÓN DE LAS NUEVAS CIRCUNSTANCIAS. NO OBSTANTE Y SIEMPRE Y CUANDO EL SERVICIO LO PERMITA, LA EMPRESA TRATARÁ DE SATISFACER LAS SOLICITUDES DE LOS DÍAS DE CONVENIO POR ENCIMA DE ESTAS RESTRICCIONES.

(03/33.872/13)

