

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 25** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “CESPA, S. A.” (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas) (código número 28012921012005).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “CESPA, S. A.” (limpieza viaria y recogida de basuras de Alcobendas), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de junio de 2013; 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA” (CESPA, S. A.), CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS CONTRATADOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCOBENDAS (MADRID)

Capítulo I

Artículo 1.º *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio se ha suscrito por la empresa “CESPA, S. A.”, como empresa adjudicataria del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Municipio de Alcobendas (Madrid) y la representación legal de los trabajadores, así como por la Federación de Servicios Privados de Madrid en representación de Comisiones Obreras (CC OO) y la Federación Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Las partes que la suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo, obligando, por tanto, a la empresa y a los trabajadores en él incluidos durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de la empresa “CESPA, S. A.”, con el personal de las categorías señaladas en la tabla salarial, adscritos a los Servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras concertados con el Ayuntamiento de Alcobendas (Madrid).

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa, retrotrayéndose los efectos retributivos al día 1 de enero de 2013.

La vigencia será de dos años y se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2014.

Art. 4.º *Prórroga.*—El presente convenio se considera automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2014.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de este, siempre que se produzca en el plazo de dos años desde su denuncia.

Art. 5.º *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de la contrata se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

Art. 6.º *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas y forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 8.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 9.º *Comisión mixta paritaria: Composición y funciones.*—El mismo día de la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación de este.

Estará integrada por cinco representantes de la parte económica y cinco de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo. Esta comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 10.º *Jornada de trabajos.*—La jornada de trabajo será la misma que la de los convenios colectivos de Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital y Recogida de Basuras Urbanas (RBU) de Madrid-Capital durante la vigencia del presente convenio colectivo (años 2013 al 2014).

Si en el próximo convenio colectivo de Recogida de Basuras de Madrid capital para los años 2013 a 2014 se modificara la jornada de trabajo, esta se aplicará al colectivo de Recogida de Basura del centro de trabajo de Alcobendas.

Se concederá una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad: Este tiempo no se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El día de San Martín de Porres se considera como festivo a todos los efectos para el personal afecto a estos servicios, siempre que dicho día no caiga en domingo o festivo, en cuyo caso no se duplicaría su efecto.

En cuanto a jornada, se aplicará lo establecido para Limpieza Viaria a los siguientes colectivos:

- Personal adscrito a Limpieza Viaria.
- Personal administrativo.
- Encargados y capataces.
- Personal de sábados, domingos y festivos (en proporción a la jornada que realicen).
- Personal de taller (50 por 100 LV y 50 por 100 RBU en jornada y salario).
- Personal voluntario de limpieza para las suplencias de recogida (en cómputo anual y a final de año se compensarán los excesos o defectos de jornada que se puedan dar a lo largo del año.)

Y lo establecido en cuanto a jornada para Recogida de Basuras:

- Personal adscrito a Recogida de Basura.

10.1. Personal de recogida de basuras: La jornada de trabajo será de 37 horas semanales, equivalente a una jornada diaria de 7 horas y 24 minutos (7,4 horas), con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado.

La empresa junto con el comité reestructurará los servicios conforme al nuevo régimen de trabajo y descansos.

Dado que las condiciones contractuales establecidas por el Ayuntamiento de Alcobendas han variado respecto al contrato anterior, se establece que los descansos semanales serán rotativos, estableciéndose grupos de trabajadores que librarán dos días semanales, de modo que cada grupo descansará conforme a lo que se establezca en los cuadrantes de libranza que se realizarán a principio de cada año, en los que habrá unos trabajadores asignados a servicios fijos y otros a servicios variables.

- 10.1.1. Personal de lavacontenedores: El personal del servicio de lavacontenedores, desde la firma del presente convenio, se considerará al 100 por 100 como servicio de RSU y a tal efecto se le aplicarán los salarios del personal de RSU día. En el caso de tener que trabajar en turno de noche, se le abonará el plus nocturno por cada día efectivamente trabajado en este turno.
- Este personal, cuando no exista trabajo de lavacontenedores, realizará servicio de RSU en las sustituciones necesarias existentes; además, este personal, dadas las características de su trabajo, no entrará en los turnos de rotación anual que vienen establecidos para el personal de RSU.

Este personal solo podrá acceder a los puestos fijos del resto de servicios de recogida RSU cuando existan plazas vacantes definitivas (no considerándose definitivas las que se originen por jubilación parcial) y ocupándose la vacante dejada en este servicio de lavacontenedores, por el primero de la lista de voluntarios tal y como se recoge en el capítulo V del presente convenio. La jornada laboral de este personal será de lunes a domingo, programándose su trabajo mensualmente y pasando a descansar los días que le correspondan en función del calendario establecido.

Este personal, al quedar equiparado a RSU, percibirá igualmente el plus festivo; por este motivo, procederán a trabajar en los días festivos, bien realizando el trabajo de lavado de contenedores, bien realizando labores propias de RSU, según la programación efectuada, o bien realizando sustituciones por cualquier ausencia producida en RSU.

Si por cualquier circunstancia alguno de los días este personal no pudiera realizar servicios de lavacontenedores ni tampoco sustituir a personal de RSU, se le asignará a trabajos de limpieza viaria, sin menoscabo de su retribución salarial.

10.2. Personal de limpieza viaria: La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Se concederá cada año dos días laborables de licencia retribuida en el período de Navidad que preferentemente irán unidos a un festivo navideño, sin que excedan de tres días seguidos, que se disfrutarán de modo que, en ningún caso, esté sin prestar servicio más de un 25 por 100 de la plantilla. Estos días se abonarán a razón de salario base, antigüedad, complementos salariales y plus transporte.

Al personal que tenga un contrato superior a seis meses, se le concederá un día laborable de licencia retribuida en el período de Navidad.

10.2.1. Personal del servicio de quitapintadas: Todo el personal dedicado al servicio de quitapintadas, eliminación de pegatinas, carteles publicitarios y otras funciones derivadas de esta actividad pasarán a denominarse peones especialistas de quitapintadas.

Este personal pondrá a disposición del servicio el carné de conducir B1 o superior al objeto de poder conducir los vehículos necesarios para llevar a cabo los desplazamientos y el material necesario para la realización del servicio asignado.

Todo el personal del equipo quitapintadas, además de la conducción del vehículo asignado, desempeñará idénticas funciones en cuanto al trabajo a realizar.

Dadas las peculiaridades del servicio a cubrir, uno de los equipos deberá trabajar de lunes a sábados, pudiendo determinarse entre los trabajadores de los dos equipos que vienen realizando este servicio de forma voluntaria la forma de realizar en estos días el servicio; si hubiera discrepancias, se elaborará por la empresa un calendario de trabajo para estos días en turnos rotativos y, caso de encontrarse la persona o personas asignadas al turno en situación de IT u otra circunstancia, se pasará el turno al siguiente, de tal manera que el servicio se realice tal y como viene establecido.

El personal asignado a este servicio percibirá, por la realización del trabajo de quitapintadas, eliminación de pegatinas, carteles y otros servicios similares, un plus denominado "Plus especialización"; la cantidad de este plus será la recogida en tablas, siendo el importe diario por día efectivo de trabajo en este servicio.

10.3. Personal de taller:

Jornada: La jornada para el personal de taller será de 36 horas semanales que salen de calcular la media de las respectivas jornadas de los convenios de limpieza y recogida de basuras:

- LV: 35 horas/semanales (7 horas/día).
- RBU: 37 horas/semanales (7 horas, 24 minutos diarios).

La media de ambas jornadas son 36 horas semanales (7 horas, 12 minutos diarios); es decir, su horario de trabajo es de 7.00 a 14.12, pero dadas las necesidades a cubrir en el taller, ambas partes acuerdan que el horario será de 7.00 a 15.00 y de 7.00 a 14.12, en días alternos; es decir, cada día se quedarán hasta las 15.00 la mitad de los mecánicos y el resto saldrá a las 14.12, de lunes a viernes, lo que supone al mes 8 horas y 40 minutos más de trabajo efectivo (48 minutos al día, 2 horas a la semana por mecánico).

Este exceso de jornada se compensará en el concepto "Disponibilidad". Este plus funcional se percibirá siempre y cuando se den estas circunstancias; es decir, que se mantenga el horario antes mencionado.

El importe bruto mensual de este plus disponibilidad es de 136,70 euros brutos mensuales (por doce meses) y es calculado en función de la media del valor de la hora extra de conductor LV día y conductor RBU.

Si por necesidades del servicio, siempre bajo el criterio del encargado del taller, fuese necesario realizar alguna hora extra, a parte de las ya mencionadas, estas se abonarán a 17,20 euros.

Se establece un plus (por doce meses), plus compensación, que retribuirá el trabajo prestado los sábados que no sean festivos, abonándose en 12 mensualidades. Ambas partes acuerdan que este día prestarán servicio la mitad de los mecánicos y librarán el resto. El importe de cada plus es 172,20 euros brutos mensuales (por doce meses).

Para su cálculo se realizará la siguiente fórmula:

$$[(\text{Total sábados no festivos del año}/2) \times \text{Importe sábado}]/12 = \text{Plus compensación}$$

El importe sábado será el correspondiente al conductor LV día (de 91,15 euros brutos).

Asimismo, y debido a que la empresa presta servicio de recogida de basura en festivo, ambas partes acuerdan trabajar estos días del mismo modo que los sábados; es decir, trabajarán la mitad y librarán la otra mitad. El precio unitario del festivo es 140,50 euros. Para su cálculo se realizará la siguiente fórmula:

$$[(\text{Total festivos año laborables}/2) \times \text{Importe festivo}]/12 = \text{Plus festivo}$$

El importe del plus festivo será de 76,10 euros brutos mensuales (por doce meses).

El personal de taller estará adscrito al convenio colectivo de limpieza viaria en el resto de condiciones que no sean económicas y de jornada, ya que se acuerda establecer para este personal un plus mensual que retribuirá la diferencia económica con el colectivo de recogida de basura de Madrid capital para esa categoría según se refleja en la tabla salarial. Este plus será recogido como plus de recogida y tendrá una cuantía de 406,50 euros brutos mensuales (por doce meses), y estará calculado de la siguiente forma:

- (1) 50 por 100 salario bruto anual de oficial 2.º mecánico taller que corresponde a 24.305,80 euros brutos anuales y revisable según incremento salarial para Limpieza Viaria.
- (2) 50 por 100 salario bruto anual conductor RSU día menos el plus festivo que corresponde a 34.061,66 euros brutos anuales y revisable según incremento salarial para Recogida de Basuras.

A la suma del 50 por 100 de las cantidades (1) y (2) se le restará la cantidad (1), obteniendo para el 2013 la cantidad de 4.877,93 euros brutos anuales, que corresponderá al plus de recogida bruto anual para el año 2013, abonándose en 12 mensualidades, por lo que el plus de recogida mensual asciende a la cantidad de $4.877,93/12 \text{ meses} = 406,50 \text{ euros/mes}$.

Todos los términos anteriormente descritos corresponden a un acuerdo por el cumplimiento del conjunto de los mismos siendo este acuerdo indivisible.

Todas estas cuantías están referidas al año 2012 definitivo. En espera de la aplicación del artículo 21.1.

10.3.1. Conductor lavacamiones (taller): El puesto del lavadero (lavacamiones) estará cubierto por un trabajador contratado para el lavado de vehículos, mantenimiento y limpieza de las zonas de trabajo, traslado de los vehículos a talleres y/o otros centros (ITV, talleres, etcétera), así como el cumplimiento de las instrucciones y demás indicaciones facilitadas por su responsable directo, entre otras funciones, relacionadas con el ámbito al que pertenece, que no requieran conocimientos técnicos avanzados de mecánica.

Será un puesto específico que no estará adscrito ni al colectivo de LV ni al de RBU.

La retribución del personal de esta categoría será la establecida en la tabla salarial anexa, que coincidirá con la establecida para el conductor de LV/día.

Art. 11.º *Horas extraordinarias y retribución en días festivos.*—11.1. Horas extraordinarias normales: Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio colectivo (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales les será de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente), les serán abonadas en las cuantías que se indica en el anexo II, en función de la categoría y con independencia de la antigüedad del trabajador.

11.2. Retribución días festivos: Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida y limpieza, tendrán carácter de estructurales las horas trabajadas en dichos días festivos por el personal destinado al efecto y sin descanso compensatorio, a los efectos previstos legalmente y sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, efectuará estos servicios de días festivos con personal voluntario o contratado al efecto. Si hubiera más personal voluntario que puestos a cubrir, se efectuarán los servicios por los interesados de forma rotativa entre el personal de cada servicio al que se esté adscrito.

11.2.1. Para el personal de recogida de basuras: En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 9 del presente convenio se trabajan todos los días festivos del año, salvo el 25 de diciembre y el 1 de enero.

En compensación por el trabajo en días festivos los trabajadores que están sujetos a este régimen de libranzas, percibirán mensualmente la cantidad establecida en la tabla salarial para el plus festivo. El cálculo del importe de este plus será el resultado de multiplicar por 15 la cantidad correspondiente al festivo sin descanso compensatorio (anexo II) dividido entre once meses.

El resto del personal que no esté sujeto a este régimen de libranzas y preste servicio en aquellos días en que se celebren festividades, percibirán sin disfrutar descanso compensatorio posterior, la cantidad que se establece en el anexo II en función de su categoría cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al servicio de recogida, disfrutándolo el turno nocturno las noches del 24 al 25 de diciembre y la del 31 al 1 de enero. Cuando coincida con algún descanso semanal, no habrá otro descanso compensatorio. Los turnos diurnos descansarán el día de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero).

11.2.2. Para el personal de limpieza viaria: El personal que preste servicio en días festivos percibirá sin disfrutar descanso compensatorio posterior la cantidad que se establece en el anexo II en función de su categoría cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

11.3. Horas extraordinarias circunstanciales: Las horas extraordinarias que se realicen de forma circunstancial no contempladas dentro de los servicios normales contratados con el Ayuntamiento y aquellas otras que pudieran surgir fuera del pliego de condiciones del Ayuntamiento de Alcobendas se abonarán:

Categoría:

— Peón: 16,48 euros.

— Conductor: 17,85 euros.

Art. 12.º *Vacaciones.*—Personal de limpieza viaria a jornada completa: Para este personal, las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales. Las vacaciones anuales se concederán al 100 por 100 de esta plantilla durante los meses de julio, agosto y septiembre. El personal voluntario que disfrute de sus vacaciones fuera de este período tendrá un incremento de 179,35 euros para el mes completo sobre los valores indicados por dicho concepto en la tabla salarial anexa. El número total de voluntarios se restará a partes proporcionales de los cupos comprendidos entre los meses de julio, agosto y septiembre.

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

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

Del personal que haya fraccionado las vacaciones. En ningún caso, podrán coincidir más de 5 por 100 del mismo turno y categoría en un mismo período fuera de los meses de

julio, agosto y septiembre, tanto en los grupos que realicen la prestación de servicios a jornada completa como los de a tiempo parcial.

En el caso de que coincidan más de un 5 por 100 del mismo turno y categoría se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el período inicialmente asignado, o podrán solicitar en las cuarenta y ocho horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Si coincidiesen más de dos trabajadores de una misma dotación, se deberá tratar el tema con el jefe de servicio.

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

Personal de limpieza viaria a jornada parcial: Para este personal, las vacaciones tendrán la siguiente duración, siempre en función de los sábados que coincidan con festivos, de tal modo que se adaptarían al siguiente ratio:

— SDF: 117 jornadas a trabajar, 10 días de vacaciones.

De tal modo que el año que se trabajen menos jornadas, le corresponderán, proporcionalmente, menos vacaciones (ejemplo: El año que realicen 116 jornadas porque coincida un sábado que caiga en festivo, le corresponderán 9,91 días de vacaciones, y así sucesivamente).

Para el resto de contratos parciales, las vacaciones a disfrutar corresponderán en función de la anterior proporción.

Para ambos colectivos de limpieza viaria: Si algún trabajador por tener hijos en edad escolar previa justificación a la empresa, podrá cambiar el disfrute de la segunda quincena de septiembre por la segunda quincena de junio preavisando a la empresa con al menos dos meses de antelación para poder organizar los servicios; en este caso, no tendrá derecho al incremento de salario reflejado en el párrafo anterior por disfrutar las vacaciones fuera del período.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores a requerimiento de cualquiera de las partes y se expondrá en los tableros de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de período de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos cinco de ellos. Si la situación de IT es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, se procederá al nuevo señalamiento sin este requisito.

Para las suplencias de vacaciones del personal a jornada completa, así como para las campañas especiales de limpieza, la empresa efectuará ampliaciones de jornada del personal a tiempo parcial seleccionado y que lo haya manifestado y, si es posible, estos tendrán preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos.

Para el disfrute de vacaciones en quincenas no habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Personal de recogida de basuras: Para este personal, las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales. Las vacaciones anuales se concederán al 100 por 100 de esta plantilla durante los meses de julio y agosto. El personal voluntario que disfrute de sus vacaciones fuera de este período tendrá un incremento de 179,35 euros, sobre los valores indicados por dicho concepto en la tabla salarial anexa. El número total de voluntarios se restará a partes proporcionales de los cupos comprendidos entre los meses de julio y agosto.

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

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

Del personal que haya fraccionado las vacaciones. En ningún caso, podrán coincidir más de 5 por 100 del mismo turno y categoría en un mismo período fuera de los meses de

julio y agosto, tanto en los grupos que realicen la prestación de servicios a jornada completa como los de a tiempo parcial.

En el caso de que coincidan más de un 5 por 100 del mismo turno y categoría se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el período inicialmente asignado o podrán solicitar en las cuarenta y ocho horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Si coincidiesen más de dos trabajadores de una misma dotación, se deberá tratar el tema con el jefe de servicio.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores a requerimiento de cualquiera de las partes y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de período de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos cinco de ellos. Si la situación de IT es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, se procederá al nuevo señalamiento sin éste requisito.

Para ambos colectivos, en el supuesto de no haber podido disfrutar de su período de vacaciones total o parcialmente por encontrarse en situación de IT, la empresa le complementará hasta la cuantía establecida como paga de vacaciones en la nómina del mes de diciembre y en la parte proporcional devengada.

Para ambos colectivos en el caso de que algún trabajador en el momento del disfrute de su período vacacional, tuviese que ser hospitalizado, tras finalizar el mismo, la empresa señalará un nuevo permiso de disfrute de los días que estuviese hospitalizado.

Para ambos colectivos, en caso de solicitar las vacaciones fuera del período estival, el trabajador podrá elegir entre disfrutar dos días seguidos más de forma concatenada a las vacaciones o, alternativamente, percibir el importe establecido en el primer párrafo de este artículo. Esta elección habrá de manifestarse en el momento de realizar la solicitud de vacaciones.

Para ambos colectivo RSU y LV, cualquier cambio que se produzca en el calendario de vacaciones establecido deberá realizarse entre personal de la misma categoría, preavisando a la empresa con al menos dos meses de antelación.

Para el disfrute de vacaciones en quincenas no habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Mujer trabajadora: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo de la mujer trabajadora, esta tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 13.º *Traslados de personal.*—Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios, a otro.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche, se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto de mayores de cincuenta y cinco años, que será voluntario. En todo caso, la empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

El turno de tarde será cubierto, si no hay voluntarios, por el personal de menos antigüedad en la categoría a cubrir. En caso de no existir voluntarios para el citado turno, este deberá ser cubierto por quien tenga menos antigüedad en la categoría a cubrir siempre que ésta se hubiera devengado en la jornada equivalente a cubrir. Es decir, si el puesto a cubrir es del turno de tarde en jornada de fines de semana y festivo se referirá a la menor antigüedad en dicha jornada y categoría. En cambio, si el puesto a cubrir se refiere a jornada completa, la antigüedad se referirá a la devengada en jornada completa y en la categoría a cubrir.

La empresa procurará evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar, en ningún caso, por razones de sanción.

A tal efecto, la empresa comunicará al comité los cambios de turno, parque y ruta que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Recibida la procedente comunicación por el comité de empresa este determinará por sorteo ante todo el personal y en un plazo máximo de setenta y dos horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo y parque.

Art. 14. *Sanciones y despidos.*—Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal con una antelación mínima de setenta y dos horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al comité o delegados de personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de veinticuatro horas.

Art. 15. *Excedencia.*—Los/las trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que, en ningún caso, pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el comité de empresa o delegados/as de personal en un plazo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los/las trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente, en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 16. *Conductores.*—En posesión como mínimo del carné de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o maquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabiliza del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su PMA, y los vehículos, cuyo PMA sea superior a 3.500 kg, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

Todas las barredoras y baldeadoras, cuyo PMA sea superior a 2.000 kg, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

En el caso de que haya un plus específico para conductores/as, que manejen habitualmente determinadas maquinas, se mantendrá siempre y cuando el operario tenga la categoría de conductor/a antes de la firma del convenio 2001-2003.

La empresa se compromete a garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esta situación. No obstante, y hasta su recuperación, tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

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

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

La empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los/las conductores/as los trabajos encomendados.

Los/las conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario, para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Art. 17. *Licencias y permisos.*—La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Diez días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) Diecisiete días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de abuelos de ambos cónyuges o parejas de hecho, padres, hijos, padres políticos, cónyuges o parejas de hecho, nietos, hermanos y hermanos políticos, ampliables a cinco días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la provincia para su efecto.
- d) Tres días por nacimiento de hijo o adopción y cuatro días si ocurriese fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual
- f) Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos o padres de ambos cónyuges o parejas de hecho y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- g) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- h) Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- i) Horas a cargo de la empresa cuando el personal sea citado a juicio en calidad de demandado o testigo, siempre que dicho Juicio sea por temas relativos a la empresa.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- k) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando se justifique que no puede realizarse fuera de su jornada laboral.
- l) Para asuntos personales se podrán disponer de hasta un máximo de tres días al año recuperables, dichos días deberán, previa justificación, ser solicitados a la empresa con al menos diez días de antelación y no podrán acumularse a período navideño, fiestas o períodos de vacaciones, no pudiendo coincidir más de dos personas a la vez en la petición de dichos días. En caso de solicitarse en puentes, no podrán solicitarse por más de dos personas. La concesión de asuntos propios en puentes, en caso de que lo soliciten más de dos trabajadores, se realizará por sorteo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente.

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

Las ausencias debidas a causas de fuerza mayor como: Nevada, inundación, etcétera, no supondrán merma algunas en las retribuciones del trabajador. Estas ausencias deberán siempre estar debidamente justificadas y acreditadas por la autoridad competente lo antes posible y justificando la ausencia a su puesto de trabajo durante toda la jornada o la parte de la jornada en la que se haya ausentado.

Para los apartados c), d) y g), si el trabajador ha realizado más del 60 por 100 de jornada ordinaria, los días a disfrutar del permiso retribuido empezarán a contar a partir del día siguiente al hecho causante.

En los justificantes de las ausencias deben de aparecer la fecha y hora del hecho causante.

Al mismo tiempo, todo traslado de personal de Recogida en turno de mañana por ir al médico, accidente, etcétera, durante la jornada laboral se realizará sin que las rutas abandonen su recorrido (salvo debido a motivo urgente justificado).

Cada ausencia deberá de avisarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación (salvo causas urgentes debidamente justificadas).

Art. 18. *Seguro colectivo de vida*.—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán en concepto de indemnización 38.227,80 euros pesetas, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Este acuerdo tomará efecto a partir del 15.º día posterior a la firma del convenio, aplicándose durante el período de estos quince días la indemnización de 36.303,71 euros pesetas por el mismo concepto reconocido en el convenio anterior.

Art. 19. *Ascensos*.—Serán de libre designación, por parte de la empresa, los puestos de capataces, subencargado general, encargado general, jefe/a de Servicios.

Las plazas vacantes que se produzcan, a excepción de las que provengan de pasar un trabajador de plantilla a la situación de jubilación parcial, que no tendrán la consideración de vacante definitiva a estos efectos si la vacante definitiva se produjera el servicio de RBU, esta se cubrirá según lo establecido en el capítulo V de presente convenio, y las plazas de nueva creación de conductor/a de jornada completa se cubrirán de la siguiente forma:

- Por el personal que tenga contrato a tiempo parcial si su antigüedad en la empresa es mayor y en la categoría que desempeña, o sea la de conductor, que las personas de la contrata con categoría inferior y contrato de jornada completa, que en posesión del carné C hayan solicitado plaza de conductor a la empresa, esta comunicará al comité de empresa todas las solicitudes que reciba, así como la fecha en que se solicitó para que este vele por el cumplimiento de esta regla.
- Si no hay trabajadores con más antigüedad en la empresa y en la categoría de conductor en el colectivo de contratados a tiempo parcial, pasará a cubrir el puesto el primer trabajador de la plantilla con categoría inferior que lo haya solicitado, por orden de antigüedad en que se haya efectuado la solicitud.
- Si concurriera el hecho que fuera igual la antigüedad en la empresa y en la categoría de uno o varios trabajadores de contrato a tiempo parcial y uno o varios trabajadores de categoría inferior que hubieran pedido ocupar plaza de conductor a la empresa, estas se cubrirán la primera por el primero de los trabajadores de tiempo parcial y la siguiente por el trabajador de inferior categoría, y así alternativamente en todas las plazas que se creen. (En el caso de que existiera coincidencia en la antigüedad de los aspirantes al puesto vacante, se realizará un sorteo ante los trabajadores afectados a fin de cubrir la plaza).
- En los meses de verano se dispondrá para cubrir las plazas de suplencias, de este personal que lo tenga solicitado, siempre que superen las pruebas realizadas por la empresa.

Art. 20.º *Seguridad y salud laboral*.—Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Art. 21.º *Plazas vacantes*.—La empresa contratará a trabajadores/as como fijos en el plazo de diez días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador/a a la plantilla, y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

Asimismo, las excedencias que se produzcan serán cubiertas con personal a tiempo parcial y solo por el tiempo que dure esta, excepto las plazas vacantes y de nueva creación de conductor que se estará en lo dispuesto en el artículo 18 “Ascensos”.

En caso de que la empresa deba realizar contrataciones a tiempo completo, el 75 por 100 de dichas contrataciones se llevará a cabo con personal de fines de semana y eventuales.

Se entregará a primeros de cada año a los/las representantes/as legales de los/las trabajadores/as una relación de todo el personal adscrito a la contrata indicando: Nombre y apellidos, categoría, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento y tipo de contrato.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 22.º *Conceptos retributivo.*—22.1. Incremento y revisión salarial: Los conceptos retributivos del personal afectado por este convenio colectivo son los que se especifican en los anexos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º finales.

Se aplicará el mismo incremento que se acuerde en el convenio de Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital y el convenio de Recogida de Basuras Urbanas (RBU) de Madrid-Capital, siempre que el mismo sea positivo. En caso de que el incremento pactado en dichos convenios sea negativo, los conceptos salariales serán congelados.

22.2. Complemento personal de antigüedad: Se devengarán, según el servicio al que está adscrito el trabajador y los porcentajes sobre el salario base que seguidamente se indican. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del último ingreso del trabajador en la contrata pues el trabajador que cese y posteriormente ingrese de nuevo en la misma solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Limpieza Viaria:

Complemento de antigüedad: Este complemento se abonará por día natural en caso de salarios diarios o por doce meses en caso de salarios mensuales. Además, se abonará también en las pagas extras en la cantidad que corresponda de aplicar el porcentaje devengado a treinta días en las de julio, Navidad y beneficios.

Los trabajadores comprendidos en este colectivo disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

Computarán para el devengo de este complemento salarial todos los supuestos contemplados en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (treinta días en cada una).

A los trabajadores con jornada parcial, se les abonará en función de su jornada.

Recogida de Basuras:

Este complemento se abonará por día natural en caso de salarios diarios o por doce meses en caso de salarios mensuales. Además, se abonará también en las pagas extras en la cantidad que corresponda de aplicar el porcentaje devengado a treinta días en las de julio, Navidad, beneficios y San Martín de Porres.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23.º *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—Las pagas extraordinarias se ajustarán en las siguientes condiciones:

- a) Cuantías: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría, turno y servicio que corresponda, a las que se añade el complemento personal de antigüedad.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de julio, Navidad y festividad de San Martín de Porres.
- c) Fechas de abono:
 - Paga extraordinaria de julio: Se hará efectiva el mismo día que la nómina del mes de junio.
 - Paga extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva el mismo día que la nómina del mes de noviembre.
 - Paga extraordinaria de San Martín de Porres: Se hará efectiva el día 15 de octubre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: Las pagas de julio y Navidad se abonarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado, se abonará las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
 - Paga extraordinaria de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Art. 24.º *Participación de beneficios.*—El día 31 del mes de marzo el personal afectado por el presente convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del Anexo final.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas

Art. 25.º *Pluses.*—Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) Transporte.
- b) Tóxico, penoso y peligroso.
- c) De recogida.
- d) De nocturnidad.
- e) Incentivos.
- f) Prima adicional de recogida.
- g) Festivo.
- h) De especialidad.
- i) Plus vestuario. Un pago anual de 91 euros recogido en tablas salariales (personal de recogida de basuras).

Los referidos pluses, a excepción de “f” (prima adicional de recogida), se harán efectivos en permisos retribuidos, hospitalización y accidentes laborales.

Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentaje a percibir en tal situación, a excepción del “g” (plus festivo), que se percibirá íntegramente.

Art. 26.º *Prima adicional de recogida, plus festivo, plus vestuario.*—26.1. Prima adicional: El personal de recogida de basuras recibirá una prima adicional mensual, de acuerdo con las cantidades recogidas en la tabla salarial, comprometiéndose dicho personal, a cambio, a realizar la retirada de la totalidad de las basuras del itinerario asignado.

En el caso de que por causas ajenas al trabajador (por ejemplo, falta de camiones que puedan realizar el servicio o averías que impliquen una pérdida de tiempo superior al disponible por la ruta) no se pudiera terminar con la retirada total de las basuras del itinerario dentro de la jornada establecida, estos trabajadores comunicarán de inmediato a sus responsables directos el motivo causante así como el estado del servicio en esos momentos, y todo ello con el fin de que la empresa no les descuente la prima adicional de recogida; bajo el criterio de la empresa, el resto de trabajadores del mismo turno de recogida procederán a la recogida de la basura que pudiera quedarle pendiente hasta finalizar la ruta.

26.2. Plus vestuario: El personal de recogida de basuras percibirá un plus extra salarial denominado plus vestuario que se abonará conjuntamente con la paga de San Martín de Porres por un importe anual de 98,60 euros, no se descontará este concepto como consecuencia del desgaste o rotura de la ropa de trabajo.

26.3. Plus festivo: Sustituye al antiguo plus de compensación de libranzas al establecerse un nuevo régimen de descansos rotativos (artículo 10.2.1).

Art. 27.º *Plus funcional de especialización para peones.*—Aquel trabajador con categoría de peón que, además de sus habituales labores de peón, trabaje y/o conduzca barreadoras cuyo PMA sea inferior o igual a 2.000 Kg y/o vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 Kg., percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo realizando dichas funciones por la cuantía especificada en el Anexo II. La referida cantidad experimentará durante los años de vigencia del convenio, los mismos incrementos pactados, incluso las mismas revisiones salariales que en su caso pudieran producirse.

Asimismo, el peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistola quita pintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía especificada en el anexo II. La referida cantidad experimentará, durante los años de vigencia del convenio, los mismos incrementos pactados, incluso las mismas revisiones salariales que en su caso pudieran producirse.

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada, se abonará el de mayor importe.

El devengo de estos pluses funcionales no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas, aunque sí las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con las que trabaje.

Se tratarán en la comisión mixta paritaria interpretativa del presente convenio colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en la contrata.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

Art. 28.º *Día de pago.*—El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Art. 29.º *Lugar de pago.*—El lugar de pago será el centro de trabajo.

Art. 30.º *Dieta alimenticia.*—El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia de 5,25 euros por día trabajado, considerando a tal efecto los sábados trabajados.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 31.º *Anticipos quincenales.*—Voluntariamente, todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicitan de una cuantía máxima de 575,77 euros.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

Art. 32.º *Anticipos reintegrables.*—El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.010,95 euros.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y el comité de empresa, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en 14,5 pagas y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 18.980,54 euros.

Art. 33.º *Premio de permanencia.*—Al cumplir quince años en la empresa y hasta cumplir los dieciséis, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 3 por 100 sobre el salario base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 3 por 100 del importe diario del salario base y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año.

Art. 34.º *Premio de vinculación.*—Durante la vigencia del presente convenio, el personal en activo que cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de vinculación de 330 euros por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

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

Art. 35.º *Accidentes de trabajo.*—En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

Se abonará por parte de la empresa el 100 por 100 del importe que corresponda a la sustitución de gafas graduadas y audífonos que se rompan como consecuencia de accidente sobrevenido en el tiempo de trabajo efectivo, y siempre que ello quede demostrado fehacientemente.

Art. 36.º *Situación de incapacidad temporal.*—En caso de baja por enfermedad común o profesional o accidente de trabajo se abonará el 100 por 100 de su salario real a todo trabajador en situación de IT desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta o se pase a situación de invalidez provisional.

Art. 37.º *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuidas.*—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional, se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Los conductores que no obtengan la renovación del carné de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, el trabajador percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los sesenta y cinco años en ese momento.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la empresa, salvo traslados o subrogaciones.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 38.º *Prendas de trabajo.*—Los pactos de negociación sobre calidad de las prendas de trabajo posteriores a los actualmente vigentes se realizarán conjuntamente entre la empresa y el comité de seguridad y salud laboral.

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

Las fechas de entrega serán: Para la de verano, antes del 15 de mayo, y para la de invierno, antes del 15 de octubre.

Anualmente se entregará a los/las trabajadores/as las siguientes prendas de trabajo:

— Verano:

- Un par de zapatos.
- Un par de botas reforzadas.
- Un pantalón de verano.
- Un pantalón de invierno.
- Una camisa de verano.
- Una camisa de invierno.

— Invierno:

- Una cazadora de verano (cada dos años).
- Un chaleco.
- Una gorra de verano.
- Una gorra de invierno.
- Un juego de toallas.
- Una braga de cuello.
- Un traje multifunción (cada dos años).

Personal de taller: Se les dotará de ropa adecuada a su puesto de trabajo, será designación del comité de salud laboral el tipo de ropa que han de utilizar.

Se les entregará dos uniformes de verano y dos de invierno al año por el tipo de trabajo que realizan. Las fechas de entrega será la misma que para todo el personal de la contrata.

Se repondrán en cada momento que sea necesario los guantes de trabajo, los chubasqueros, botas de agua (siempre que se soliciten y entregando estas prendas deterioradas).

En el supuesto de rotura del calzado habitual, se observará el motivo de su desperfecto y si corresponde se facilitará uno nuevo, al/la trabajador/a que se le hubiese deteriorado.

Asimismo, la cantidad y calidad de las prendas de trabajo se le dará a todo el personal de la contrata sea cual fuere su tipo de contrato o duración.

Art. 39.º *Revisión médica.*—Se realizará anualmente por parte de un servicio médico, que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Expirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.
- Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de cincuenta años.
- Vacunas voluntarias de tétanos.
- Reconocimiento específico por puesto.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico, se concederá el día del mismo como libre al/a la trabajador/a que efectúe la revisión médica, será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que realizó el reconocimiento médico.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

Al trabajador que habiéndose apuntado al listado para la vacunación lo incumpla sin causa justificada, se le descontará del recibo de salarios correspondiente el importe de la vacuna. Este listado será publicado en los lugares habilitados para ello.

Art. 40.º *Economato.*—Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario de un economato de calidad contrastada, quedando definido como tal el economato denominado “Makro”.

Con el fin de hacer efectivo este acuerdo se dispondrá de un plazo de dos meses a partir de la firma del convenio.

Art. 41.º *Jubilación.*—En los casos de jubilación anticipada, los trabajadores recibirán de la empresa en concepto de indemnización, y por cada año de trabajo en la misma, las siguientes cantidades:

- A los sesenta años: 435,79 euros.
- A los sesenta y un años: 374,52 euros.
- A los sesenta y dos años: 340,45 euros.
- A los sesenta y tres años: 303,66 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 245,14 euros.
- A los sesenta y cinco años: 171,41 euros.
- En los seis meses después sesenta y cinco años: 171,41 euros.

En el caso de jubilación a los sesenta y cinco años, este importe será de 171,41 euros anuales por cada año de trabajo en esta empresa.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 171,41 euros por año de servicio prestado cuando el trabajador se jubile en los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, quedará anulado lo expresado en este artículo referido a la jubilación a los sesenta y cinco años.

Se quedará a lo dispuesto en la futura legislación a salir en lo referente a esta materia de jubilación.

Art. 42.º *Jubilación parcial anticipada.*—Al amparo de lo dispuesto en la normativa vigente, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que cumplan con todos los requisitos que la normativa ha establecido en cada momento para tener acceso a la jubilación parcial (es decir, edad, período cotizado a lo largo de su vida laboral, pe-

riodo trabajado en la empresa). Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el que la normativa legal le permita en función de su situación personal caso de serle aplicable el régimen transitorio establecido en la regulación vigente (en ningún caso superior al 85 por 100); en caso de no serle de aplicación ninguno de los supuestos, el máximo sería el del 75 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el período 2004-2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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

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

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. En cualquier caso, alcanzada la jubilación definitiva por el trabajador jubilado parcialmente, se producirá la extinción del contrato de relevo, debiendo a partir de ese momento cubrirse la vacante generada en base a los criterios establecidos en este convenio.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del/de la trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del/de la trabajador/a sustituido/a, o si por alguna circunstancia no pudiera ser ninguna similar, habrá de existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial, de conformidad a lo que reglamentariamente se regule sobre la materia.

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

La empresa en la que preste servicio el/la trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los sesenta y tres años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y, por lo tanto, la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, 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 enfer-

medad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

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/la trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

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

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

Capítulo V

Garantía de los servicios

Con carácter general para todos los servicios, se establecen además las siguientes garantías para RSU:

Existirá una relación de personal voluntario para cubrir las ausencias imprevistas o no del personal de RSU, con trabajadores de limpieza viaria, de las categorías de conductor y peón, los cuales tendrán los derechos y las obligaciones que se describen en este artículo, poder entrar a formar parte de ella y mantenerse en la lista.

Esta relación estará ordenada, en primer lugar, por orden de solicitud, si esta fuera igual entre dos trabajadores, su orden en la lista será por antigüedad en la empresa.

La falta de cumplimiento de alguno de los requisitos solicitados será considerada como baja voluntaria de la relación de personal voluntario para las ausencias en RSU.

Los derechos y obligaciones, así como la relación de voluntarios por orden de prioridad, es la que a continuación se detalla:

Derechos:

- a) Para todos los casos de ausencias imprevistas o no se hará una relación con el personal voluntario, sin límite, del servicio de LV con el fin de suplirlas. Este personal tendrá derecho de suplir estas ausencias, y la obligación, a la vez de prestarlas de forma rotativa e inexcusable.
En las reuniones periódicas del comité de empresa con los representantes de la empresa se acordará la organización y las suplencias y se actualizará la lista de voluntarios, por categorías, indicándose, en todo el momento, el orden de prioridad a los efectos de cobertura de vacantes del personal adscrito al servicio de RSU. Esta actualización se llevará a cabo tanto para incluir las altas como para dar las bajas.
- b) Para pedir el alta o la baja en este servicio rotativo se utilizará una solicitud elaborada por el comité de empresa, entregando copia a la dirección de la empresa y al comité, al efecto de actualizar la misma.
Semestralmente se publicará dicha relación en los tablones de anuncios de la empresa, a fin de solventar las posibles reclamaciones. Estas listas estarán expuestas durante un período de diez días naturales, a partir de los cuales desaparecerán de los citados tablones, hasta el siguiente semestre, no habrá lugar a reclamación alguna pasado el período de exposición, dándose por válido el orden. Si en el siguiente semestre coincidiera el orden y no hubiese habido reclamación en el anterior, no se aceptara dicha reclamación.
- c) Este personal voluntario cubrirá las ausencias del personal de RSU, cualquiera que fuese su causa (vacaciones, IT, excedencias, permisos, etcétera).
- d) En contraprestación tendrán derecho de prioridad en el orden indicado para cubrir las vacantes o ampliaciones en el servicio de RSU.
- e) Este personal que efectúe su trabajo en día festivo en RSU percibirá el importe correspondiente a un festivo de RSU.
- f) Al finalizar el año, el comité y la empresa harán recuento de los suplidos realizados por cada voluntario, comenzando el año los que menos hubiesen realizado, con el fin de que todos los voluntarios tengan la máxima igualdad posible en efectuar los suplidos. El computo de suplidos anuales se hará en función de los días de servicios realizados en los turnos de mañana y/o noche debido a que es donde se realizan los servi-

cios de recogida de RSU, por lo tanto el personal adscrito al turno de tarde no podrá equipararse en cuanto a suplidos realizados al resto de plantilla mientras que presten servicios en este turno.

- g) Este personal percibirá un plus funcional por día efectivamente trabajado en el servicio de RSU, siendo para el año 2011 según los importes indicados en la tabla del anexo II.

Obligaciones:

- a) Este personal voluntario tendrá la obligación inexcusable de la prestación del servicio de RSU siempre que fuesen requeridos, considerándose la no localización habitual cuando fuere necesario o la de tres veces consecutivas sin localizar, como baja voluntaria de la relación de voluntarios.
Para ello tendrán que facilitar a la empresa los números de teléfonos actualizados para poder ser localizados lo más fácilmente posible.
- b) Este personal cubrirá voluntariamente al menos un 25 por 100 del turno de noche en todas las categorías de LV a fin de eliminar el reten que estaba vigente en el anterior convenio para cubrir las ausencias imprevistas en este turno, al ser necesario cubrirlas con carácter de urgencia. Cubriendo la ausencia al día siguiente el voluntario que por orden le correspondiese.
En el caso de no cubrirse el 25 por 100 de personal de turno de noche voluntario de LV, se hará una rotación con el personal voluntario y por orden de lista durante períodos de un mes natural.
- c) En el caso de bajas, al voluntario que le coincida su turno de suplido en RBU en situación de IT de cualquier tipo, perderá la opción de recuperarla, siendo el siguiente voluntario por orden en cubrir la plaza a suplir, computándosele al primero al final del año, como suplido realizado.
- d) Este personal voluntario también estará en disposición de trabajar en RSU sábados domingos y festivos, igualmente estos estarán a disposición de trabajar en LV, siempre que fuera estrictamente necesario y no pudiera ser cubierto por otro personal los sábados y domingos, abonándoles los emolumentos correspondientes a esos días trabajados.
En resumen, este personal será el encargado de cubrir todas las rotaciones de los servicios que pudiesen surgir. En contraprestación, tendrán el derecho en el orden indicado para cubrir las vacantes del servicio de recogida de basuras y las ampliaciones de plantilla por aumento del mismo.

Capítulo VI

Garantías sindicales

Art. 43.º *Garantías sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la empresa y, en casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité, podrá autorizar que se realicen en horarios de trabajo.

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

Delegados sindicales y de comités:

Los miembros del comité de empresa dispondrán de veinte horas al mes para cuestiones sindicales.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberaciones del convenio y de otras materias irán a cargo de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la empresa.

El comité de empresa habrá de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la empresa en todos los centros de trabajo.

Art. 44.º *Secciones sindicales.*—Cuando los sindicatos o centrales acrediten una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de la contrata, la representación del sindicato o central podrá ser ostentada por un delegado con veinte horas sindicales y los mismos derechos que un miembro del comité de empresa.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo este acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser un trabajador en activo en la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente del delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Art. 45.º *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Cláusula de igualdad.—Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Ascensos de los peones del servicio de Recogida de Basura.*—Serán ascendidos a mozos especializados todos los trabajadores con más de un año de antigüedad en los servicios de recogida de basura

Segunda. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Tercera. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—La empresa y el comité de empresa velarán, en todo momento, por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, o aquella que en el futuro la pueda sustituir.

Cuarta. *Contratación de personal femenino.*—La empresa se compromete, durante esta nueva adjudicación de la contrata, a contratar personal femenino, así como a tener en cuenta la creación de vestuarios para estas nuevas trabajadoras en los nuevos parques, así como ir habilitándolos en los ya existentes.

Quinta. *Formación para la utilización de nuevas tecnología.*—La empresa se compromete a organizar cursos de formación para la adaptación y especialización de todos los trabajadores de las categorías que lo requieran, en la utilización y mantenimiento de los vehículos con nuevas tecnologías, que se han introducido o vayan a hacerlo en el futuro, para la realización de los servicios de recogida de basuras.

Estos serán sobre materias tales como funcionamiento y manejo de nuevos vehículos, utilización de los mecanismos de elevación de carga, repostaje, sistemas de seguridad, etcétera).

También la introducción de nueva maquinaria tecnológicamente más compleja en los servicios de limpieza viaria (barredoras, baldeadoras, quitas pintadas, sopladoras, y vehículos etc.) hace necesario que la empresa organice cursos de formación para un mejor conocimiento, del funcionamiento y manejo de toda la nueva maquinaria y utensilios a utilizar por los/as trabajadores/as.

A ser posible, la empresa no asignará ningún vehículo, maquinaria o la utilización de los sistemas de las mismas a trabajadores/as que no hayan recibido el curso necesario.

Los cursos los impartirán personal especializado en cada una de las materias formativas.

La formación se impartirá en horas de trabajo, si no fuera posible se compensara como mínimo el tiempo empleado por los/as trabajadores/as para esta pactando con el comité de empresa su duración y fechas de disfrute.

La empresa y RLT acordarán los cursos y las materias a impartir, así como el calendario a realizarlos, y los/as trabajadores/as que sería conveniente que los efectuarán.

Con ello se garantizara mejor la seguridad de los trabajadores y al mismo tiempo se podrá prestar un servicio de mayor y mejor calidad.

Una vez terminados los cursos se informará al comité de prevención de los trabajadores que los han realizado con el fin de que tengan conocimiento de quien puede estar en mejores condiciones de utilizar mejor y con mayor seguridad la maquinaria y los sistemas de las mismas, en beneficio de una mayor seguridad de los/as trabajadores/as.

Sexta.—Los cambios del servicio que se pudieran producir con la introducción de nuevos sistemas organizativos, productivos o tecnológicos (recogida de basuras selectiva, camiones de carga lateral, etcétera), en ningún caso implicarán expediente de regulación de empleo. Ni estos cambios podrán suponer modificación de las condiciones sustanciales de trabajo para los trabajadores. Las mismas serán informadas a la representación legal de los trabajadores y, en ningún caso, supondrán ninguna pérdida de derechos.

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

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

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

ANEXO 1º

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2012 PERSONAL A JORNADA COMPLETA LV Y RSU CONVENIO COLECTIVO ALCOBENDAS															
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS FESTIVOS	INCENTIVOS	PLUS DE RECOGIDA	PRIMA ADICIONAL RECOGIDA	PLUS DE CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	EXTRAS JULIO NAVIDAD	EXTRADE BENEFICIOS	PLUS VESTUARIO ANUAL	EXTRAS DE PORRES	PAGA DE VACACIONES	TOTAL ANUAL
CAPATAZ DIA	1.073,01	175,51	0,00	0,00	714,62	0,00	0,00	0,00	142,13	1.382,35	550,62	0,00	0,00	3.064,55	29.537,81
CAPATAZ NOCHE	1.073,01	175,51	275,83	0,00	714,62	0,00	0,00	0,00	142,13	1.414,00	550,62	0,00	0,00	3.286,33	32.857,06
PEON LIMPIEZA DIA	862,81	141,73	0,00	0,00	342,13	0,00	0,00	0,00	142,13	1.069,60	435,94	0,00	0,00	1.850,38	20.802,27
PEON LIMPIEZA NOCHE	862,81	141,73	213,45	0,00	342,13	0,00	0,00	0,00	142,13	1.097,08	435,94	0,00	0,00	2.325,56	23.680,39
COND. LIMPIEZA DIA	953,33	156,27	0,00	0,00	406,22	0,00	0,00	0,00	142,13	1.185,26	481,83	0,00	0,00	2.213,31	23.303,08
COND. LIMPIEZA NOCHE	953,33	156,27	249,95	0,00	406,22	0,00	0,00	0,00	142,13	1.216,59	481,83	0,00	0,00	2.684,64	26.586,51
PEON RECOGIDA DIA	660,78	126,31	0,00	159,85	656,22	262,16	242,21	0,00	132,01	1.216,40	1.002,13	98,60	1.016,66	2.348,03	31.533,32
PEON RECOGIDA NOCHE	664,58	126,31	236,76	172,24	656,22	262,16	242,21	0,00	132,01	1.216,40	1.002,13	98,60	1.016,66	2.347,92	34.315,65
MOZO ESP. DIA	668,17	127,72	0,00	159,85	664,67	262,16	242,91	0,00	132,01	1.246,05	933,20	98,60	1.095,55	2.378,04	31.829,96
MOZO ESP. NOCHE	672,12	127,72	246,95	172,24	664,67	262,16	242,91	0,00	132,01	1.246,05	933,20	98,60	1.095,55	2.377,87	34.725,92
COND. RECOGIDA DIA	715,49	135,30	0,00	191,47	773,72	382,93	263,25	0,00	132,01	1.401,70	982,47	98,60	1.075,85	2.671,57	36.167,85
COND. RECOGIDA NOCHE	720,41	135,30	306,56	207,89	773,72	382,93	263,25	0,00	132,01	1.401,70	982,47	98,60	1.075,85	2.671,33	39.774,47
OFICIAL 2º MECANICO	893,45	0,00	0,00	0,00	401,65	0,00	0,00	303,59	120,93	1.234,21	457,53	0,00	0,00	2.464,05	24.305,80
OFICIAL 3º MECANICO	870,78	0,00	0,00	0,00	393,19	0,00	0,00	291,37	120,93	1.203,13	446,12	0,00	0,00	2.334,21	23.625,55
OFICIAL 1º ADMVO.	1.028,11	0,00	0,00	0,00	716,00	0,00	0,00	0,00	111,43	1.469,74	526,94	0,00	0,00	2.263,53	26.140,89
OFICIAL 2º ADMVO.	921,90	0,00	0,00	0,00	570,20	0,00	0,00	0,00	120,93	1.357,23	503,23	0,00	0,00	2.263,53	23.224,63
ENCARGADO	1.168,72	191,42	0,00	0,00	770,08	0,00	0,00	0,00	120,93	1.747,62	617,65	0,00	0,00	3.351,84	32.227,51
COND.LAVADO CAMIONES	953,33	156,27	0,00	0,00	406,22	0,00	0,00	0,00	142,13	1.185,26	481,83	0,00	0,00	2.213,31	23.303,08

ANEXO 2º

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2012 PERSONAL PARCIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS FESTIVOS	INCENTIVOS	PLUS DE RECOGIDA	PRIMA ADICIONAL RECOGIDA	COMPENSA CION LIBRANZA	PLUS TRANSPORT E	EXTRAS JULIO NAVIDAD	EXTRADE BENEFICIO S	PLUS VESTUARIO ANUAL	EXTRAS M DE PORRES	PAGADE VACACIONES	TOTAL ANUAL Sin Comp. Libranza	TOTAL ANUAL
PEON LIMPIEZA DIA (SDF)	28,33	4,65	0,00	0,00	11,23	0,00	0,00	24,44	4,67	512,45	208,86	0,00	0,00	886,53	7.351,07	9.966,46
PEON LIMPIEZA NOCHE (SDF)	28,33	4,65	7,01	0,00	11,23	0,00	0,00	27,95	4,67	525,62	208,86	0,00	0,00	1.114,19	8.355,01	11.345,38
COND. LIMPIEZA DIA (SDF)	31,30	4,84	0,00	0,00	13,34	0,00	0,00	27,51	4,67	567,87	230,85	0,00	0,00	1.060,41	8.221,05	11.164,61
COND. LIMPIEZA NOCHE (SDF)	31,30	4,84	8,21	0,00	13,34	0,00	0,00	31,61	4,67	582,87	230,85	0,00	0,00	1.286,23	9.355,07	12.737,72
PEON LIMPIEZA DIA (SD NO FESTIVO)	28,33	4,65	0,00	0,00	11,23	0,00	0,00	24,44	4,67	446,74	182,08	0,00	0,00	772,85	6.408,49	8.688,52
PEON LIMPIEZA NOCHE (SD NO FESTIVO)	28,33	4,65	7,01	0,00	11,23	0,00	0,00	27,95	4,67	458,22	182,08	0,00	0,00	971,32	7.283,70	9.890,63
COND. LIMPIEZA DIA (SD NO FESTIVO)	31,30	4,84	0,00	0,00	13,34	0,00	0,00	27,51	4,67	495,05	201,25	0,00	0,00	924,44	7.166,92	9.733,04
COND. LIMPIEZA NOCHE (SD NO FESTIVO)	31,30	4,84	8,21	0,00	13,34	0,00	0,00	31,61	4,67	508,14	201,25	0,00	0,00	1.121,30	8.155,52	11.104,43
PEON LIMPIEZA DIA (S NO FESTIVO)	28,33	4,65	0,00	0,00	11,23	0,00	0,00	24,44	4,67	219,01	89,26	0,00	0,00	378,89	3.141,72	4.259,50
PEON LIMPIEZA NOCHE (S NO FESTIVO)	28,33	4,65	7,01	0,00	11,23	0,00	0,00	27,95	4,67	224,64	89,26	0,00	0,00	476,18	3.570,79	4.848,82
COND. LIMPIEZA DIA (S NO FESTIVO)	31,30	4,84	0,00	0,00	13,34	0,00	0,00	27,51	4,67	242,70	98,66	0,00	0,00	453,20	3.513,54	4.771,57
COND. LIMPIEZA NOCHE (S NO FESTIVO)	31,30	4,84	8,21	0,00	13,34	0,00	0,00	31,61	4,67	249,11	98,66	0,00	0,00	549,71	3.998,20	5.443,89
PEON LIMPIEZA DIA (SDF Y LUNES)	28,33	4,65	0,00	0,00	11,23	0,00	0,00	24,44	4,67	735,82	299,90	0,00	0,00	1.272,95	10.555,31	14.310,72
PEON LIMPIEZA NOCHE (SDF Y LUNES)	28,33	4,65	7,01	0,00	11,23	0,00	0,00	27,95	4,67	754,72	299,90	0,00	0,00	1.599,85	11.996,86	16.290,69
COND. LIMPIEZA DIA (SDF Y LUNES)	31,30	4,84	0,00	0,00	13,34	0,00	0,00	27,51	4,67	815,39	331,47	0,00	0,00	1.522,62	11.804,51	16.031,13
COND. LIMPIEZA NOCHE (SDF Y LUNES)	31,30	4,84	8,21	0,00	13,34	0,00	0,00	31,61	4,67	836,94	331,47	0,00	0,00	1.846,88	13.432,83	18.289,93

ANEXO 3º

ART. 10 DEL C.C. HORAS EXTRAS, FESTIVOS, PLUSES ETC: LV DEFINITIVA AÑO 2012**RECOGIDA DE BASURAS**

CONCEPTO	Peón/Mozo día	Peón/Mozo noche	Conductor día	Conductor noche
Horas extras	15,40	15,40	18,67	18,67
Festivos sin descanso compensatorio	117,30	126,39	140,50	152,54

LIMPIEZA VIARIA

CONCEPTO	Peón día	Peón noche	Conductor día	Conductor noche
Horas extras	14,38	14,38	15,74	15,74
Festivos sin descanso compensatorio	100,74	107,82	118,96	128,26

ART. 26 DEL C.C.: PLUSES FUNCIONALES DE MECANIZACION AÑO 2012 Definitiva (2,9%)+3%12ALCOBENDAS

Ciclomotores y motocarros	3,39
Furgones y furgonetas	3,39
Baldeadoras de aceras	3,39
Baldeadora de calzadas	3,39
Barredora de aceras	3,39
Barredoras de calzadas	3,39
Volquete de brigada	3,39
Quitapintadas, sopladora, desbrozadora	2,97
Personal Servicio Limpieza Pintadas	4,57

€/Jornada

RESTO DE CONCEPTOS DEL C.C.AÑO 2012 Definitiva (2,9 %) + Media LV y RSU

Disfrute de vacaciones fuera de verano	179,35
Seguro colectivo de vida	42.547,07
Dieta alimenticia	5,26
Anticipos quincenales	575,77
Anticipos reintegrables	
Prestamo	1.125,18
Fondo	21.125,11
Jubilación	
a los 60	435,79
a los 61	374,52
a los 62	340,45
a los 63	303,66
a los 64	245,14
a los 65	171,41
en los 6 meses después 65 años	171,41

Plusfuncional de RB	
Cond. LV día a RB noche	62,15
Cond. LV día a RB día	47,00
C LV noche a RB noche	47,53
C LV noche a RB día	32,38
Peón LV día a RB noche	50,87
Peón LV día a RB día	39,16
P LV noche a RB noche	38,06
P LV noche a RB día	26,35

compensación jornada (sábado)

peón día	85,17
peón noche	91,15
conductor día	91,15
conductor noche	96,94

ANEXO 4º

PLUSES PERSONAL DE TALLER DEFINITIVA 2012		
2012 DEF (2,9%)+150 € SMP	2012 DEF (2,9%)+3%+ 150 € SMP+150 € Benef	
HORA EXTRA MECANICOS		
17,0	17,2	
PLUS DE DISPONIBILIDAD		
147,2	149,2	11 Meses
134,9	136,7	12 Meses
PLUS COMPENSACION		
182,3	187,8	11 Meses
167,2	172,2	12 Meses
PLUS FESTIVO		
83,0	83,0	11 Meses
76,1	76,1	12 Meses
PLUS DE RECOGIDA		
468,8	443,5	11 Meses
429,7	406,5	12 Meses

(03/8.632/14)

