I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

2 *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Contenedores Herméticos de la Comunidad de Madrid, suscrito por ASELIP, UGT y CC OO (código número 28012265012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Contenedores Herméticos de la Comunidad de Madrid, suscrito por ASELIP, UGT y CC OO el día 30 de enero de 2014; 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 16 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20140906-2

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA HERMÉTICA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID PARA LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016

Capítulo I

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), así como por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando, por tanto, a todos los empresarios y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid y, por lo tanto, será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de limpieza hermética en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre tales empresas y los trabajadores y trabajadoras (en el resto del articulado se utilizará la palabra trabajadores para referirse a ambos géneros) que prestan sus servicios en la limpieza hermética en la Comunidad de Madrid, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unas y otros.

Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose los efectos económicos al día 1 de enero de 2014.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2016.

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

Artículo 4. *Absorción de personal*

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma con contrato fijo o con contrato temporal y con una antigüedad superior a cuatro meses en ese momento, entrarán en la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Artículo 5. *Condiciones*

Las condiciones establecidas en este convenio 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.

Artículo 6. *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, 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.

Artículo 7. *Derechos adquiridos*

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Artículo 8. *Comisión mixta paritaria*

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 tres representantes de la parte económica y tres de la parte social, siendo nombrados estos últimos por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de quince días desde la convocatoria.

BOCM-20140906-2

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

Artículo 9. *Jornada de trabajo*

a) Jornada:

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales (siete horas diarias), repartida de lunes a viernes, y en ella se incluyen treinta minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos del personal serán los sábados, domingos y festivos.

Además, también se considerarán días de descanso los días 24 y 31 de diciembre de cada año, que se abonarán como días efectivamente trabajados, con independencia del día de la semana en que coincidan en estas fechas.

A partir de la firma del presente convenio colectivo, si se diese la circunstancia de que el día de San Martín de Porres, el 3 de noviembre, cayese en domingo, los trabajadores disfrutaran del día festivo el lunes inmediato.

b) Contrataciones eventuales para verano y campañas especiales:
Las empresas podrán realizar contrataciones eventuales para los tres meses de verano y/o campañas especiales.

Artículo 10. *Horas extraordinarias*

En este asunto se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. *Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre.

Los turnos de vacaciones se elaborarán por la empresa, previa consulta, a los representantes de los trabajadores y se expondrán en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. En cualquier caso, la asignación de los trabajadores a cada uno de los turnos será rotativa y porcentual (por categorías y turnos), disfrutando de sus vacaciones en el mes de julio el 30%, en el mes de agosto el 45% y en el mes de septiembre el 25%.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 de dicho estatuto de los trabajadores.

Artículo 12. *Traslado de personal*

Cualquier persona puede solicitar a su empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios, a otro.

Las empresas procurarán evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

Artículo 13. *Sanciones y despidos*

En cuanto a la descripción de las conductas que deben entenderse como sancionables, así como a su graduación, se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

No obstante lo anterior, las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

BOCM-20140906-2

El resto de las sanciones se comunicarán al comité o delegados de personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de dieciocho horas desde el momento de la imposición de la sanción.

Artículo 14. *Excedencia*

Los trabajadores con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo igual o superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador 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 de personal en un plazo de quince días.

Si el trabajador 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 trabajadores 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 inmediatamente al cumplir su mandato.

Artículo 15. *Conductores*

En posesión, como mínimo, del carné de conducir clase C actual o C2 anterior, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

La empresa se compromete a garantizar que todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo con un vehículo de la empresa o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación, siempre y cuando alguno de los puntos del total de los 12 con los que se cuenta hayan sido retirados durante la jornada laboral.

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.

Además, aquellos trabajadores que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo antes de nueve meses. En caso de que no fuese así, la empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de la categoría profesional para la que esté capacitado.

En el caso de que la totalidad de los puntos le hayan sido retirados fuera del horario de trabajo, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo hasta que le sea devuelto, recibiendo el trabajador la retribución correspondiente a la nueva categoría. Esta misma situación se dará si los puntos que motivan la retirada del carné, son por causas de conducción temeraria, toxicología o alcoholismo.

Artículo 16. *Licencias y permisos*

Las empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán 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 de los siguientes permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

1. Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
2. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia. En el supuesto de cirugía ambulatoria de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores de los turnos diurnos dispondrán de un día y los trabajadores del turno nocturno la noche anterior o posterior al hecho. Además, toda estancia en urgencias hospitalarias debidamente acreditada de un familiar en primer grado que coincida al menos con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en convenio, dará derecho a un día de licencia. No obstante, ese día, en ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad grave u hospitalización anteriormente mencionados.
3. Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
4. Dos días por nacimiento de hijo o adopción y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.

BOCM-20140906-2

5. Dos días por traslado de domicilio habitual.
6. Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
7. Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
8. Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir.

Todas estas licencias deberán ser preavisadas, salvo urgencias, y, posteriormente, justificados debidamente. Se abonarán como días realmente trabajados con excepción del plus furgoneta. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 17. *Seguro colectivo de vida*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios; en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 15.300 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

Artículo 18. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida*

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 contrata, salvo traslados o subrogaciones.

Artículo 19. *Ascensos*

Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de jefe de servicio, encargado general y subencargado general.

Podrán acceder a la categoría de conductor los trabajadores con la categoría de peón que lleven un mínimo de sesenta días en la contrata y a tales efectos se publicará durante diez días consecutivos al menos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

Para acceder a la citada categoría de conductor, los peones deberán superar un concurso-oposición en el que se valorará el resultado de un examen con un máximo del 75% de la valoración final y la antigüedad del concursante, con un máximo del 25% restante. Una vez superada la fase de concurso-oposición, el nuevo conductor estará en período especial de prueba de seis meses en su nueva categoría profesional.

El resto de las vacantes que se produzcan serán de libre designación de la empresa.

Artículo 20. *Salud laboral*

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varias cuestiones dedicadas a la seguridad e higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

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

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el servicio de prevención.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispones la legislación vigente.

BOCM-20140906-2

4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.
6. A someter a reconocimiento médico a los trabajadores cuando ello sea necesario y previa solicitud del trabajador.

La empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

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

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

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

Dicho comité tendrá carácter paritario, designado la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Plazas vacantes*

Las empresas contratarán a trabajadores como fijos por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente.

Las vacantes fijas serán cubiertas preferentemente mediante contrataciones de personal procedente de los colectivos eventuales y de fines de semana.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 22. *Conceptos retributivos*

El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo para los años 2014, 2015 y 2016 es el que se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 23. *Antigüedad*

Todos aquellos trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este convenio pasen a ser fijos en la empresa o contrata de que se trate disfrutarán del complemento personal de antigüedad que se expone en este artículo.

El resto de los trabajadores que ya vinieran disfrutando de otro sistema de complemento personal de antigüedad continuarán disfrutando del mismo y en las mismas condiciones.

BOCM-20140906-2

Complemento de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será aquella en la que se adquiera la condición de fijo de plantilla en la empresa o contrata de la que se trate, y siempre que sea después del 1 de enero de 2003.

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse el mismo día del año en que se cumplan. Este complemento se abonará por día natural.

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 personal de antigüedad se abonará por cuatrocientos veinticinco días.

Artículo 24. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

— Cuantía: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.
— Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.
— Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 30 del mes de junio. La de Navidad se hará efectiva el día 17 del mes de diciembre.
— Período de devengo: Las de verano y Navidad se abonarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado, se abonarán proporcionalmente a los días trabajados.
  - Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
  - Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 25. *Participación de beneficios*

Paga de beneficios: La paga de beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período. Se abonará el último día hábil del mes de febrero del año siguiente a su devengo.

Artículo 26. *Pluses*

Son los indicados en el Anexo I y se denominan:

a) Transporte.
b) Penoso, tóxico y peligroso.
c) Nocturno: Para el personal que presta sus servicios en el turno de noche.
d) Incentivos.
e) Vestuario.

Artículo 27. *Aplicación de pluses*

Los pluses señalados en el artículo anterior, y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial del Anexo I, se abonarán por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. *Plus furgoneta*

Además de los pluses señalados en el artículo 24, aquellos peones que durante toda la jornada laboral conduzcan una furgoneta recibirán denominado plus furgoneta y que asciende las siguientes cantidades en función del año que se trate:

— Para el año 2014: 3,24 euros
— Para el año 2015: 3,24 euros
— Para el año 2016: 3,24 euros

BOCM-20140906-2

Artículo 29. *Día y lugar de pago*

El abono de haberes se hará en todo caso por transferencia bancaria el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, festivo o víspera de festivo.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Artículo30. *Anticipos quincenales*

Voluntariamente, todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 425 euros.

Artículo 31. *Anticipos reintegrables*

El personal fijo, a jornada completa y con más de un año en la contrata, podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 410 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 les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 14 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos 1.100 euros por cada 20 trabajadores o fracción.

Artículo 32. *Incapacidad temporal*

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:
En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá hasta el 70 por 100 del salario base, más antigüedad, más todos los pluses, incluido el de transporte, en aquellos procesos de incapacidad temporal que no superen los dos días.
Si el proceso de incapacidad temporal se prolongara durante más de dos días, se abonará desde el primer día hasta el 100 por 100 de tales conceptos, durante el tiempo que la empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

b) En caso de enfermedad profesional, accidente laboral u hospitalización:
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 habitual de cada mes.

Artículo 33. *Prendas de trabajo*

PEONES	
INVIERNO	**VERANO**
– Un pantalón de pana con bandas reflectantes – Una camisa de manga larga con bandas reflectantes – Un jersey de cuello alto con bandas reflectantes – Una cazadora de pana con bandas reflectantes – Un anorak con bandas reflectantes – Una gorra con orejeras – Un par de botas de seguridad – Un par de botas de agua (sólo lavadero) – Un mandil (sólo lavadero) – Una toalla – Un traje de agua con bandas reflectantes	– Un pantalón de verano con bandas reflectantes – Dos camisas de manga corta de verano con bandas reflectantes – Una cazadora de verano con bandas reflectantes – Una gorra de verano – Un par de zapatos de seguridad – Un par de botas de agua (sólo lavadero) – Un mandil (sólo lavadero) – Una toalla

CONDUCTORES	
INVIERNO	**VERANO**
– Una camisa de manga larga con bandas reflectantes – Un pantalón de pana con bandas reflectantes – Un jersey de cuello alto con bandas reflectantes – Un anorak con bandas reflectantes – Una gorra con orejeras – Un par de botas de material – Una cazadora de pana con bandas reflectantes – Una toalla	– Un pantalón de verano con bandas reflectantes – Dos camisas de manga corta con bandas reflectantes – Una gorra de verano – Una cazadora de verano con bandas reflectantes – Una toalla

BOCM-20140906-2

El vestuario será entregado anualmente y las fechas de entrega del mismo será la siguiente:

— Para el vestuario de invierno será del 15 al 30 de octubre.
— Para el vestuario de verano será del 15 al 30 de mayo.

1. Todos los trabajadores de la plantilla dispondrán de sus correspondientes equipos de protección individual a razón de las evaluaciones de riesgos que les afecten en sus respectivas funciones, y estos les serán entregados en cuanto queden reflejadas en dichas evaluaciones de riesgos, a no ser que ya dispongan de ella.

2. Todos los equipos de protección individual deberán estar en perfectas condiciones; en el caso de que esto no sea así, serán sustituidas inmediatamente.

3. La empresa proporcionará equipos de protección individual a sus trabajadores y estos deberán ser los adecuados para el desempeño de sus funciones.

4. La empresa velará por el uso de efectivo de los equipos de protección individual cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios utilizarlos.

5. En el caso de que cualquier prenda de trabajo se deteriore, sea substraída o que no cumpla con la misión de proteger de sus riesgos a los trabajadores que las utilizan, serán substituidas o respuestas por otra prendas de la misma o superior calidad, previa entrega de la prenda deteriorada o previa comunicación a la empresa en el caso de que hubiese sido substraída.

6. A los trabajadores que entren por primera vez a esta contrata, se les entregará el mismo vestuario que al resto de la plantilla, con la salvedad de que se les entregará una camisa adicional en la campaña de invierno. Estos trabajadores tendrán el mismo derecho de protección frente a sus riesgos que el resto de los trabajadores de la plantilla.

7. En el caso de que haya trabajadores que desempeñen funciones distintas a las acordadas, se procederá a mantener una reunión por ambas partes (empresa y representantes de los trabajadores) para negociar las cantidades de prendas y características de las mismas que se requieran para esa función.

8. En lo referente a las cantidades de las diferentes prendas, como así mismo de cualquier equipo de protección individual, se procederá a mantener las reuniones que sean necesarias, por ambas partes, partes para realizar los estudios que sean necesarios y que sirvan para mejorar la seguridad y salud de estos trabajadores.

9. El vestuario les será entregado a los trabajadores dentro de su jornada de trabajo para que estos puedan probarse las diferentes prendas del mismo.

Se estará a lo establecido o a lo que se pueda establecer en la normativa vigente sobre protección de los trabajadores frente a sus riesgos laborales.

Los pactos de negociación sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes se realizarán, conjuntamente, entre las empresas y sus comités o delegados de personal.

No obstante, la cantidad, calidad y tipo ropa deberá ajustarse en todo caso a lo establecido por los pliegos de condiciones que en cada momento establezca el Ayuntamiento.

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

Los conductores y peones afectados por el presente convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un anorak.

Artículo 34. *Jubiliación*

Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

— A los sesenta años: 250 euros.
— A los sesenta y un años: 215 euros.
— A los sesenta y dos años: 195 euros.
— A los sesenta y tres años: 180 euros.
— A los sesenta y cuatro años: 150 euros.
— A los sesenta y cinco años: 125 euros.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 125 euros por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación a aparecer en lo referente de esta materia de jubilación.

Jubilación anticipada parcial:

Todos los trabajadores que, previo acuerdo con la empresa y cumpliendo los requisitos exigidos por la ley, deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones establecidas en el Acuerdo Colectivo correspondiente al Plan de Jubilaciones Parciales adoptado el 27 de marzo de 2013 por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), así como por la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en

BOCM-20140906-2

el seno del Convenio Colectivo del sector de la Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital (BOCM, 29 de Mayo de 2012), podrán hacerlo en los términos indicados en el mismo, realizando la Empresa los trámites necesarios para su obtención. En el caso de que posteriormente a la solicitud la Seguridad Social denegase la jubilación anticipada, el trabajador jubilado volvería a ser dado de alta en la Empresa en sus condiciones anteriores, causando baja el relevista en ese mismo instante.

Artículo 35. *Garantías sindicales*

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la autorización previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité o delegados de personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

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

Delegados sindicales, de personal y miembros de comités de empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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/o sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a 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 deliberación del convenio irán a cargo de las empresas.

Los delegados sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas empresas.

Los delegados de personal y el comité de empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Artículo 36. *Secciones sindicales*

Cuando los sindicatos o centrales acrediten en las zonas una afiliación superior al 20 por 100 de la plantilla de la Zona (contrata) la representación del sindicato o central podrá ser ostentada por un delegado con quince 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 cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, 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 o delegado de personal.

Funciones de los delegados sindicales:

1) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la contrata, y servir de instrumento y comunicación entre su central sindical o sindicatos y la dirección de la empresa.
2) Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa o de delegados de personal, comité de seguridad y salud, comités paritarios de interpretación, con voz pero sin 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 al 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.
   b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que puede afectar substanciosamente a los intereses de los trabajadores.
   c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias.
6) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

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 el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la contrata y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

BOCM-20140906-2

Artículo 37. *Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos o centrales sindicales, 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, el sindicato o central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

Artículo 38. *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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se establecen los siguientes cambios en el articulado exclusivamente durante la vigencia del presente convenio, de tal modo que al empezar a negociar el próximo convenio se excluya de la base de negociación esta disposición transitoria por el carácter temporal de la misma.

— Sustituye temporalmente al artículo 11. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales de los cuales se disfrutaran 15 o 16 días en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre y 16 o 15 días fuera de ese periodo.

El disfrute de las vacaciones se organizará del siguiente modo:

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre habrá 6 grupos con los siguientes periodos de 15 o 16 días cada uno:

GRUPO	COMIENZO	DÍAS
A	01-jul	15
B	16-jul	16
C	01-ago	15
D	16-ago	16
E	01-sep	15
F	16-sep	16

Para el resto de los meses habrá 18 grupos con los siguientes períodos de 15 ó 16 días cada uno:

GRUPO	COMIENZO	DÍAS	GRUPO	COMIENZO	DÍAS
1	01-ene	15	10	16-may	16
2	16-ene	16	11	01-jun	15
3	01-feb	15	12	15-jun	16
4	16-feb	16	13	01-oct	15
5	01-mar	15	14	16-oct	16
6	16-mar	16	15	01-nov	15
7	01-abr	15	16	16-nov	16
8	16-abr	16	17	01-dic	15
9	01-may	15	18	16-dic	16

En el caso de que el día de comienzo de alguno de los grupos sea sábado, domingo o festivo, se trasladará el comienzo al día hábil inmediatamente posterior, manteniéndose el número de días indicado.

En el caso del grupo 12, si el día de comienzo fuese sábado, domingo o festivo, se trasladará al día hábil inmediatamente anterior, para evitar solapamientos con el grupo A.

En el caso del grupo 13, el día de comienzo será el primer día hábil posterior al día de finalización del grupo F, para evitar solapamientos con ese grupo.

Cada trabajador elegirá la quincena de disfrute dentro del verano (grupos A, B, C, D, E y F) dentro del mes que le corresponda respetando los porcentajes establecidos: 30% en el mes de julio, 45% en el mes de agosto y 25% en el mes de septiembre.

BOCM-20140906-2

En ningún caso podrán coincidir dentro de cada uno de los grupos de cada mes más de un 55% de trabajadores del mismo centro de trabajo, turno y servicio habitualmente asignado. En caso de superarse ese 55% en un grupo se procederá a realizar un sorteo para que en ningún caso pueda superarse ese porcentaje.

Posteriormente se sortearán los grupos correspondientes a los 15 o 16 días fuera de verano, de tal modo que los trabajadores asignados a los grupos de 15 días en verano (A, C y E) sortearán para asignarles los grupos de 16 días fuera de verano (pares) y los trabajadores asignados a los grupos de 16 días en verano (B, D y F) sortearán para asignarles los grupos de 15 días fuera de verano (impares). Dentro de cada servicio, turno y categoría deberá haber 1/18 de trabajadores de cada uno de éstos grupos.

Para el año 2014, dado que el nuevo sistema de vacaciones se implantará a partir del 16 de febrero, el reparto de los 15 o 16 días fuera de verano se hará sobre los 15 grupos existentes desde el 16 de febrero al 31 de diciembre de 2014.

Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su grupo de vacaciones correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre con otro compañero podrán hacerlo dentro de su mismo centro de trabajo, servicio habitualmente asignado y turno, comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique en cada centro de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su grupo de vacaciones correspondiente a los meses fuera de verano con otro compañero podrán hacerlo dentro de su mismo centro de trabajo, servicio habitualmente asignado y turno de trabajo comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique en cada centro de trabajo.

En ningún caso habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas de libranzas, de vacaciones, o de cualquier otra índole referida a los intercambios anteriormente citados.

Posteriormente el jefe de servicio se reunirá con los Representantes de los trabajadores para informarles de los cambios efectuados.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 de dicho estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. *Prendas de trabajo*

Se modifica dicho artículo, estableciendo que sólo se repondrán al personal las prendas de trabajo por causa de deterioro de las mismas y como máximo hasta el número de prendas definido en el art. 33 del propio convenio. Para ello el trabajador que desee la reposición de una determinada prenda deberá entregar la prenda deteriorada.

Artículo 21. *Plazas vacantes*

Las empresas no contratarán a trabajadores como fijos por las vacantes que se produzcan.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

BOCM-20140906-2

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLA DE RETRIBUCIONES 2.014

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, PELIGROSO Y TOXICO	PLUS NOCTURNO	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	VACACIONES	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL DEVENGOS AÑO SIN ANTIGUEDAD
Conductor Día	**30,40**	*7,20*	*-*	*16,69*	*6,13*	*3,68*	**1.321,89**	**1.321,89**	**913,92**	**22.548,29**
Conductor Noche	**30,40**	*7,20*	*10,52*	*20,46*	*6,13*	*3,68*	**1.321,89**	**1.321,89**	**913,92**	**25.734,96**
Peón Día	**27,51**	*6,17*	*-*	*13,66*	*6,13*	*3,68*	**1.168,59**	**1.168,59**	**815,75**	**20.119,58**
Peón Noche	**27,51**	*6,17*	*9,03*	*17,16*	*6,13*	*3,68*	**1.168,59**	**1.168,59**	**815,75**	**22.913,77**
Abono por Día Natural- 334 días	**X**									
Abono por Día Trabajado- 223 días		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**				

TABLA DE RETRIBUCIONES 2.015

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, PELIGROSO Y TOXICO	PLUS NOCTURNO	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	VACACIONES	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL DEVENGOS AÑO SIN ANTIGUEDAD
Conductor Día	**30,86**	*7,31*	*-*	*16,93*	*6,22*	*3,74*	**1.341,72**	**1.341,72**	**927,51**	**22.886,51**
Conductor Noche	**30,86**	*7,31*	*10,68*	*20,76*	*6,22*	*3,74*	**1.341,72**	**1.341,72**	**927,51**	**26.122,24**
Peón Día	**27,92**	*6,26*	*-*	*13,87*	*6,22*	*3,74*	**1.186,12**	**1.186,12**	**827,66**	**20.421,37**
Peón Noche	**27,92**	*6,26*	*9,17*	*17,42*	*6,22*	*3,74*	**1.186,12**	**1.186,12**	**827,66**	**23.257,93**
Abono por Día Natural- 334 días	**X**									
Abono por Día Trabajado- 223 días		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**				

TABLA DE RETRIBUCIONES 2.016

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, PELIGROSO Y TOXICO	PLUS NOCTURNO	INCENTIVOS	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	VACACIONES	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL DEVENGOS AÑO SIN ANTIGUEDAD
Conductor Día	**31,31**	*7,42*	*-*	*17,17*	*6,31*	*3,80*	**1.361,85**	**1.361,85**	**941,54**	**23.222,73**
Conductor Noche	**31,31**	*7,42*	*10,84*	*21,06*	*6,31*	*3,80*	**1.361,85**	**1.361,85**	**941,54**	**26.507,52**
Peón Día	**28,34**	*6,35*	*-*	*14,06*	*6,31*	*3,80*	**1.203,91**	**1.203,91**	**838,84**	**20.722,09**
Peón Noche	**28,34**	*6,35*	*9,31*	*17,66*	*6,31*	*3,80*	**1.203,91**	**1.203,91**	**838,84**	**23.601,02**
Abono por Día Natural- 334 días	**X**									
Abono por Día Trabajado- 223 días		**X**	**X**	**X**	**X**	**X**				

(03/25.529/14)

BOCM-20140906-2