

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Recolte, Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (limpieza viaria de Griñón) (código número 28100811012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Recolte, Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal” (limpieza viaria de Griñón), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 4 de mayo de 2015, 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, en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del 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 17 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA
DEL MUNICIPIO DE GRIÑÓN****CAPÍTULO I***Condiciones generales***Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, S.A.U. y el Representante Legal de los Trabajadores del Centro de Trabajo de Griñón.

Art. 2. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, S.A.U. en el Centro de Trabajo de Griñón, destinados a la Limpieza Viaria.

Art. 3. Ámbito funcional

Los preceptos del presente Convenio obligan a la Empresa Recolte, Servicios y Medioambiente, S.A.U., contratista de los servicios de recogida de basura y limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Griñón, y sus trabajadores cuyas relaciones se rigen en todo lo no previsto en el presente convenio por el Convenio General del Sector de Limpieza Publica Viaria, Riegos, Recogida de Basuras, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Conservación del Alcantarillado (BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013).

Art. 4. Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entra en vigor el día de su firma, siendo la duración del mismo hasta el 31 de Diciembre de 2015, retrotrayéndose los efectos retributivos establecidos en las tablas salariales al 1 de Enero de 2014.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligaciones anteriores en tanto no se proceda a la firma de un nuevo convenio.

Art. 5. Vinculación a lo pactado

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forma un todo indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6. Garantía, absorción y compensación

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos y retribuciones o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio resulten posteriores a este.

En el caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 7. Comisión Mixta Paritaria

Se Crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por sus representantes de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Interpretación en la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.

CAPÍTULO II

*Condiciones económicas***Art. 8. Retribuciones**

1. Salario Base: es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada puesto de trabajo abonándose por 335 días.

2. Plus Transporte (Extra salarial): En la cuantía indicada en la Tabla Anexa, se abonará por día efectivamente trabajado.

3. Plus Vestuario (Extra salarial): El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá día efectivamente trabajado, la cantidad establecida en la Tabla salarial anexa, en concepto indemnizatorio, por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.

4. Plus penoso y peligroso: en la cuantía señalada en la Tabla anexa, por día efectivamente trabajado.

5. Plus Mercadillo: Se establece un Plus como Complemento de Puesto de trabajo, en la cuantía señalada en las Tablas anexas, abonándose por cada día que se realice dicho servicio y por la total finalización del mismo.

6. Plus Vehículo Ligero: Para aquellos trabajadores que, sin tener la categoría de conductor según lo dispuesto en el Art. 20 de este Convenio, manejen un vehículo distinto a: camiones recolectores-compactadores o vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3500 kilos, y que requiera estar en posesión de un carnet de conducir, cobrarán por cada día efectivo en dicho servicio, como complemento del puesto de trabajo, la cantidad recogida en las Tablas anexas.

7. Paga Vacaciones: en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la Tabla anexa, más la antigüedad correspondiente a treinta días.

8. Festivos: reconociéndose la inevitable necesidad de realizar unos servicios especiales en festivos los trabajadores se obligan a su realización. Percibirán, por ello, la cantidad señalada en la Tabla Salarial anexa, en tanto en cuanto por la empresa se estime precisa su realización, en función de las necesidades del servicio en cada momento.

9. Plus Poda: Este complemento se abonará por día efectivo de trabajo, en la cuantía reflejada en las Tablas anexas, al conductor que, además, realice funciones de recogida de resto de poda y cuantas sean necesarias para la correcta realización del servicio, en tanto en cuanto la empresa estime preciso su realización en función de las necesidades del servicio.

Art. 9. Pagas extraordinarias

Se establecerán tres pagas extraordinarias denominadas de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Beneficios. El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios, será el indicado para cada puesto de trabajo en la Tabla anexa, más el complemento personal de Antigüedad, correspondiente a treinta días.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día, en los periodos que a continuación se indican:

- Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior a la fecha de cobro de dicha paga.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de Julio
- Paga Navidad: 15 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: 15 de Marzo.

Art. 10. Antigüedad

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho, además del Salario que se establezca para cada categoría, a aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en tres bienios del 5%, y posteriores quinquenios del 7%.

CAPÍTULO III

*Condiciones de trabajo***Art. 11. Jornada laboral**

Durante los años 2014 y 2015 la jornada laboral será de 35 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana, de lunes a domingo, con un descanso intermedio diario de 20 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 12. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de Octubre. A tal efecto, la Empresa jun-

to con el Delegado de Personal elaborarán el calendario de disfrute de vacaciones, comunicándose este al personal antes del 31 de Marzo.

Art. 13. Permisos retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican:

1. Por Matrimonio, 15 días.
2. Por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; por comuniones, bautizos de hijos, 1 día laborable.
3. Por nacimiento a adopción de un hijo, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, padres e hijos, 3 días naturales.
4. Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
5. Por fallecimientos de abuelos, nietos, tíos o sobrinos, 2 días naturales.
6. Por traslado de domicilio, 1 día laborable.
7. En caso de enviudar el empleado, o por muerte de la persona con la que este conviva, teniendo hijos menores de 18 años, o disminuidos físicos, tendrá derecho a 10 días naturales.
8. Quienes que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de doce años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeña actividad alguna retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
9. Por exámenes en centros oficiales de enseñanza, el día de su realización.
10. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
11. Se establecerá 4 días de libre disposición para todos los trabajadores afectados al presente convenio, devengados durante todo el año. El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud por el trabajador, no pudiendo unirse ni al periodo vacacional, ni en Navidades. No podrán coincidir más de un trabajador de la plantilla en esta situación de disfrute de los días de licencia retribuida.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se incrementará en 2 días.

En caso de enfermedad o accidente, el empleado estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al departamento de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días siguientes a su falta de asistencia. En los casos de asistencia o consulta médica, se reflejará en el justificante la hora de salida de la consulta.

La petición de los mencionados permisos deberán realizarse con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de urgencias sobrevenida.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Art. 14. Seguro colectivo

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización 12.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan.

Este acuerdo tomará efecto a los 30 días de la firma del Convenio.

Art. 15. Préstamos reintegrables

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.000 euros para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán en función de las solicitudes, atendiendo necesidades de gastos extraordinarios y urgentes.

El plazo máximo de amortización será de 1 año, descontándose el importe del mismo en 12 mensualidades.

Art. 16. Prendas de trabajo

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

Conductores:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de invierno al año.

- Dos pantalones de tergal al año.
- Cuatro camisas al año (2 de verano y 2 de invierno).
- Un par de botas al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un anorak cada dos años.

Peones:

- Un jersey cada año.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de verano al año.
- Dos pantalones de invierno al año.
- Cuatro camisas al año (2 de verano y 2 de invierno).
- Un par de botas al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un anorak cada año.
- Una cazadora de verano cada 2 años.
- Una cazadora de invierno al año.

A los trabajadores se les pondrá a disposición jabón y toallas individuales.

Art. 17. Subrogación

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

Art. 18. Incapacidad temporal

En caso de I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario, para que sumando a las prestaciones que correspondan a la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100% de su salario real.

En el supuesto de I.T. derivada de enfermedad común, la Empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real a partir del primer día de la baja.

Art. 19. Jubilaciones**A. Jubilación anticipada a los 64 años**

De conformidad con el RD 1194/85 de 17 de Julio, y el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

B. Jubilación anticipada parcial

Al amparo de lo dispuesto por el art. 166 2 del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el art. 12.6° del Estatuto de los Trabajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre y Real Decreto Ley 5/2013, de 5 de marzo, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores a jornada completa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación, y, en todo caso, el primer día del mes de que se trate. 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 previstas por la legislación vigente.

De forma general, a título meramente orientativo, y conforme a lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial a partir del año 2014, son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg. Social
Año 2014 y ss.	61 años y 2 meses	6 años	33 años

2. A título meramente orientativo, dependiendo del año en que se solicite, los porcentajes de la jubilación parcial y de la prestación laboral serán los que se recoge en la siguiente tabla. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año.

Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

	Máximo Jubilación Parcial*	Mínimo Prestación Laboral*	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2014 y ss.	75%	25%	25%	75%

* Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social y disposición transitoria vigésima, y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial con una reducción de la jornada de trabajo que debe hallarse comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %. Sólo podrá reducirse la jornada de trabajo hasta el 75 % en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Los porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.

4. 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 los que se trabaje, liquidándose en el segundo y último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, 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 65 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.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a ser indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las dos circunstancias siguientes:

- Que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.
- Que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la Empresa por causas ajenas a su voluntad.

6. La jornada del trabajador relevista será completa cuando la jubilación parcial alcance al máximo de la reducción legalmente permitida, y, al menos, la jornada dejada vacante en los demás casos, pudiéndose, en ambos casos, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista y del relevado serán en los términos que legal o reglamentariamente se determinen,

7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le resta a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo.

8. 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 acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el art. 18 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén en situación de alta en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

9. La ropa a entregar al jubilado parcialmente, durante los dos meses en los que esté trabajando, será la pactada en Convenio para los trabajadores eventuales.

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

11. Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables.

Ambas partes se comprometen a no modificar el presente acuerdo en sucesivos Convenios Colectivos, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su con-

tenido dificulten o impidan la aplicación del mismo, y, en su caso, a renegociar uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Para ello, la Comisión Mixta paritaria del convenio deberá reunirse con carácter anual para analizar la correcta aplicación del acuerdo y sus posibles mejoras o modificaciones, siempre teniendo en cuenta la limitación expresada en el párrafo anterior.

Art. 20. Retirada del permiso de conducir

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que estando en posesión del carnet "C" tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores-compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, a excepción de las barredoras.

Cuando realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a la categoría de peón, por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aún cuando sea fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho periodo de seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, la empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasará a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 21. Prevención de riesgos laborales

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

- A mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales, en función de las circunstancias específicas del contrato.
- A establecer la planificación preventiva, en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar, en colaboración con el Delegado de Prevención, el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

Así, se realizará por parte de los Servicios Médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Estos reconocimientos deben consistir según criterio médico:

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador siempre que lo solicite y será de carácter estrictamente confidencial entre el trabajador y el Médico de Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador, así como los gastos que se ocasionen.

Art. 22. Delegado de prevención

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

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

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

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal este 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 Delegado de Prevención correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

Art. 23. Servicio de prevención

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

Art. 24. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracción alguna del estricto cumplimiento de las normas constitucionales

Art. 25. Excedencia

Los trabajadores con al menos un año de servicio en la Contrata tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, y sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA*Solución de conflictos*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA*Incrementos salariales*

El salario bruto del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa para el año 2014-2015.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de cada año de vigencia un valor negativo no se efectuará una revisión salarial por la diferencia en el defecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La redacción del presente Convenio Colectivo se hace en género neutro, ya que se ha utilizado el masculino como genérico, para englobar a trabajadores y trabajadoras o delegados y delegadas de personal, sin que esto suponga ignorar la diferencia de género existente, sino al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Lo dispuesto en el artículo 8.6 (Plus Vehículo Ligero) y lo dispuesto en el artículo 20 (primer párrafo) entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA GRIÑÓN 2014

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	PLUS PENOSO	PLUS CALIDAD	PLUS VESTUARIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA BENEFICIOS	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	25,75	5,17	5,54	3,77	3,77	396,72	787,55	924,7	16498,26
PEÓN	23,14	4,62	4,50	3,77	3,77	356,16	699,1	858,17	14908,67
Múltiplos	335	273	273	273	273	1	2	1	
Plus mercadillo	33,85								
Plus barredora	2,29								
Plus poda	2,09								
Hora extra	11,26								
Hora extra festiva	14,7								
Compensación fiesta	97,04								

TABLA SALARIAL DEFINITIVA GRIÑÓN 2015

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	PLUS PENOSO	PLUS CALIDAD	PLUS VESTUARIO	PLUS TRANSPORTE	PAGA BENEFICIOS	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	26,03	5,23	5,60	3,81	3,81	401,08	796,21	929,34	16679,74
PEÓN	23,39	4,67	4,55	3,81	3,81	360,08	706,79	866,03	15072,67
Múltiplos	335	273	273	273	273	1	2	1	
Plus mercadillo	34,22								
Plus barredora	2,31								
Plus poda	2,11								
Hora extra	11,38								
Hora extra festiva	14,86								
Compensación fiesta	98,1								

(03/23.583/15)

