

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2016, 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 “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima” (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, de Paracuellos del Jarama) (código número 281014911012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima” (personal adscrito a los servicios de RSU y LPV de la urbanización “Miramadrid”, en Paracuellos del Jarama), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 18 de mayo de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y 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 26 de setiembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “VALORIZA SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, CON EL PERSONAL
ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RSU Y LPV DE LA URBANIZACIÓN
“MIRAMADRID” (PARACUELLOS DE JARAMA),
PARA LOS AÑOS 2015 AL 2020**

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima”, y el representante legal de los trabajadores (Delegado de Personal de UGT), para la urbanización “Miramadrid” (Paracuellos de Jarama).

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/as los/as trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades de recogida de RSU y limpieza pública viaria de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima”, limitándose a la urbanización “Miramadrid” (Paracuellos de Jarama) del artículo anterior, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y su actividad, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art. 3. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2020, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores hasta en tanto no se firme un nuevo convenio.

Art. 4. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5. *Absorción de Personal.*—Al término de la concesión de cada una de las contrata, todos los trabajadores de las mismas que estuvieran fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata o en su caso a depender del Ayuntamiento, si éste es el que gestiona directamente el servicio, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, todo ello en los mismos términos regulados en los convenios generales del sector de limpieza pública viaria y recogida.

Art. 6. *Clasificación Profesional.*—La clasificación profesional se estructura en grupos profesionales, y se estará a lo establecido en esta materia a lo dispuesto en el convenio colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 7. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el convenio General del Sector de ámbito Estatal que regula las actividades de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Conservación del Alcantarillado, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 17 de julio de 2013, “Boletín Oficial del Estado” número 181, de 30 de julio, y por Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrigen errores de la de 17 de julio de 2013.

Art. 8. *Comisión Mixta Paritaria.*—Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- 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.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por convenio conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida 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 y 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.

Capítulo IV

Condiciones retributivas

Art. 10. *Pluses.*—Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, Penoso o peligroso.
- c) Incentivos.

Los referidos pluses, al ser estos del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación que indican en el artículo 18.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes.

Art. 11. *Pagas extraordinarias.*—La empresa abonará 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.
- 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 las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes 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.

Art. 12. *Participación de Beneficios.*—El último día hábil del mes de febrero, 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 del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

Art. 13. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad en la empresa que es el siguiente:

- A partir del 1 de enero de 2013, todos los/as trabajadores/as comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en quinquenios del cinco por ciento sobre el salario base, con un máximo de 25 años.
- Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será a partir del 1 de enero de 2013 para aquellos trabajadores que estuviesen en activo en la

contrata en dicha fecha, siendo para posteriores contrataciones, la fecha en la que fueron contratados.

- El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan, para los trabajadores en alta en fecha 1 de enero de 2013. Y para los trabajadores contratados posterior al 1 de enero de 2013, comenzará a devengarse el día 1 del mes 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.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 14. *Subida salarial:*

- 2015: 0 por 100.
- 2016: Incremento salarial definitivo de carácter lineal sobre las tablas salariales definitivas del año 2015, consistente en 300 euros lineales a todas las categorías a jornada completa, proporcional para el personal a tiempo parcial.
- 2017: Incremento salarial definitivo de carácter lineal sobre las tablas salariales definitivas del año 2016, consistente en 500 euros lineales, a todas las categorías a jornada completa, proporcional para el personal a tiempo parcial.
- 2018: Incremento salarial definitivo de carácter lineal sobre las tablas salariales definitivas del año 2017, consistente en 600 euros lineales, a todas las categorías a jornada completa, proporcional para el personal a tiempo parcial.
- 2019: Incremento salarial definitivo de carácter lineal sobre las tablas salariales definitivas del año 2018, consistente en 700 euros lineales, a todas las categorías a jornada completa, proporcional para el personal a tiempo parcial.
- 2020: Incremento salarial definitivo de carácter lineal sobre las tablas salariales definitivas del año 2019, consistente en 800 euros lineales a todas las categorías a jornada completa, proporcional para el personal a tiempo parcial.

Capítulo V

Jornada laboral y licencias

Art. 15. *Jornada Laboral.*—La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera:

- 6 horas y cuarenta minutos diarios de lunes a sábados no festivos.
- Se disfrutará de 30 minutos de bocadillo en cada jornada, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.
- En el año 2016, todo el personal a jornada completa disfrutará de 3 sábados libres al año. Estas tres libranzas se disfrutarán como días de asuntos propios (proporcional en caso de contrato a tiempo parcial), que se abonarán a razón de salario base más antigüedad y como si de un día laborable se tratase.
- En el año 2017 todo el personal a jornada completa disfrutará de 4 sábados libres al año. Estas cuatro libranzas se disfrutarán como días de asuntos propios (proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) que se abonarán a razón de salario base más antigüedad y como si de un día laborable se tratase.
- Para los años 2018, 2019 y 2020, todo el personal a jornada completa disfrutará de 11 sábados libres al año. Estas 11 libranzas se disfrutarán como días de asuntos propios (proporción al en caso de contrato a tiempo parcial) que se abonarán a razón de salario base más antigüedad y como si de un día laborable se tratase.
- Para el disfrute de estos días de libranza, es requisito indispensable solicitud con al menos 72 horas de antelación a la fecha de disfrute. Un mismo día solo podrá ser disfrutado por 1 peón y 1 conductor. A partir del 2018, se establecerá un cuadrante para el disfrute de esos días, que se negociará con el representante de los trabajadores.

Art. 16. *Descanso Dominical y Fiestas.*—Se considera como días de descanso los domingos y los 12 días festivos señalados con carácter general, las 2 fiestas Locales y la Festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) Festividad Patronal que caso de que caiga en festivo se disfrutará el anterior o posterior laborable.

Art. 17. *Licencias y Permisos.*—Las empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los/as trabajadores/as que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la empresa.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural, para el personal a jornada completa, y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

A partir del año 2016, tendrán duración de 31 días naturales, para el personal a jornada completa, teniendo el mes de septiembre completo, un día adicional, que será el día 1 de octubre, este día se abonará como un día laborable, quedando las vacaciones comprendidas entre el 1 de julio y el 1 de octubre de cada año.

La asignación individual de cada trabajador/a a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa, se efectuará entre la empresa y el delegado de personal, publicándose el calendario de disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Paga de vacaciones: Se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

Capítulo VI

Mejoras sociales

Art. 19. *Incapacidad Transitoria.*—Para el/la trabajador/a que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador/a por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

Para los años 2015 a 2017: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 65 por 100 del salario hasta el vigésimo día. A partir del día 21, se cobrará el 80 por 100.

Para el año 2018: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 70 por 100 del salario desde el primer día de baja.

Para el año 2019: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 85 por 100 del salario desde el primer día de baja.

Para el año 2020: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día de baja.

Art. 20. *Jubilación.*—Los/as trabajadores/as 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 60 años: 346,31 euros.
- A los 61 años: 295,21 euros.
- A los 62 años: 270,22 euros.
- A los 63 años: 240,71 euros.
- A los 64 años: 190,75 euros.
- A los 65 años: 140,79 euros.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 140,79 euros por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente, en cada momento, que resulte de aplicación; sin perjuicio, de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

Art. 21. *Excedencias.*—Voluntaria: Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años sin que la misma de lugar a derecho a reserva de su puesto de trabajo sino tan solo a una preferencia en caso de vacante.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el delegado de personal en un plazo máximo de un mes.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reintegro reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto o a la preferencia en caso de vacante en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría siempre y cuando tuviera derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Por cuidado de hijos y cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia forzosa: Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato al tener derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Art. 22. *Seguro Colectivo.*—En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional originada 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 la cantidad de 9.000 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 23. *Retirada del Permiso de Conducir.*—En el supuesto de que un conductor le fuera retirado el permiso de conducir, siempre y cuando la retirada no sea como consecuencia de una situación de embriaguez o toxicomanía u otra causa similar del propio conductor, la empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir.

La empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la Compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a embriaguez, toxicomanía u otra causa similar del propio conductor.

Art. 24. *Préstamos Reintegrables*.—La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.000 euros, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

El personal con más de 1 año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 1.000 euros, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año.

Art. 25. *Prendas de Trabajo*.—A partir de la firma del convenio la empresa entregará para el personal de nueva contratación cuyo contrato no sea superior a 6 meses, una equipación, bien en invierno o en verano de:

- Ropa de verano:
 - 2 pares de pantalones.
 - 2 camisas de manga corta.
 - 1 cazadora.
 - 1 gorra.
- Ropa de invierno:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas de manga larga.
 - 1 forro polar.
 - 1 cazadora.
 - 1 alzacuellos.
 - 1 gorra.
- Calzado anual:
 - 1 zapatos de verano.
 - 1 botas de invierno.
 - 1 botas de agua para peones.
 - 1 traje de agua (dicho traje será sustituido caso de romperse previa entrega del deteriorado).

Para el personal fijo o con contrato superior a 6 meses la ropa se entregará a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada por parte del operario.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

Capítulo VII

Salud laboral

Art. 26. *Salud Laboral*.—El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 27. *Reconocimiento Médico*.—Se realizará un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario salvo en los supuesto que se establezcan por ley, por parte de la entidad que la empresa designe, concediéndose el tiempo necesario. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador/a en sobre cerrado a su nombre.

Art. 28. *Medidas contra la violencia de género*.—La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminu-

ción proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Capítulo VIII

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Art. 29. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*—1. Las partes firmantes del convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de (igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres) y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, 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, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Art. 30. *Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.*—La Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Capítulo IX

Embarazo, lactancia y maternidad

Art. 31. *Embarazo, lactancia y maternidad.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento:

- Suspensión con reserva del puesto de trabajo: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad,

podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

- Lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores

- Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Capítulo X

Derechos sindicales

Art. 32. *Delegado de Personal.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 33. *Cuotas Sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la empresa descontará 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Género neutro.—Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.



Que en el presente convenio colectivo, se establecía un marco normativo referente a la Jubilación, a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial), así como de la jubilación especial anticipada a los 64 años; por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal convenio colectivo se encontraban afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias.

Por ello, el referido convenio colectivo fue objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4 apartado 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan que la regulación (Plan de Jubilación Parcial) prevista en el artículo 13 apartado 2 del convenio colectivo y consecuentemente sus efectos, permanezcan transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a únicamente los trabajadores afectados (jubilados parciales) por los citados registros ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

Igualmente, las partes signatarias del presente convenio colectivo ratifican y convalidan en todos sus términos y condiciones el Acuerdo Colectivo alcanzado, al respecto, entre la Dirección de la empresa y el Delegado de Personal de (UGT).

TABLAS MENSUALES 2016. SUBIDA 300 € LINEALES Y P. P PARA TIEMPO PARCIAL (URBANIZACIÓN MIRAMADRID)

Jornada Completa

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	P. TRANSPORTE	P. ACTIVIDAD	P. TOXICIDAD	VACACIONES	P. VERANO	P. NAVIDAD	P. BENEFICIOS	P. COMPENS.	TOTAL ANUAL
OPERARIO	CONDUCTOR LVR DIA	557,22	68,06	284,63	112	817,17	628,59	628,59	275,12	0	13.194,48
OPERARIO	PEON LVR DIA	521,35	68,06	216,27	105,13	666,52	526,34	526,34	257,49	0	11.995,68

Jornada Parcial

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	P. TRANSPORTE	P. ACTIVIDAD	P. TOXICIDAD	VACACIONES	P. VERANO	P. NAVIDAD	P. BENEFICIOS	P. COMPENS.	TOTAL ANUAL
OPERARIO	CONDUCTOR LVR DIA	183	27,40	100,20	45,10	339,87	261,44	261,44	114,43	44,15	5.375,50
OPERARIO	PEON LVR DIA	171,20	27,40	87,10	42,40	276,57	218,40	218,40	106,84	106,84	4.887,30

Porcentaje 40,74%

(03/34.602/16)

