

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 27 de octubre 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 “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“Cespa, Sociedad Anónima”) y sus trabajadores, adscritos al servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (Madrid) (código número 28101551012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“Cespa, Sociedad Anónima”) y sus trabajadores, adscritos al servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de julio 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 27 de octubre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA” (“CESPA, SOCIEDAD ANÓNIMA”) Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE DAGANZO (MADRID), PARA EL AÑO 2016

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el Convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (“Cespa, Sociedad Anónima”) y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegado de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Localidad de Daganzo.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

- Por la representación de la empresa:
 - D. José Antonio Gallardo Cubero.
 - D. Juan Carlos Calvo García.
 - D. Mariano Hoya García.
- Por la representación legal de los trabajadores (RLT) del servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la localidad de San Martín de Valdeiglesias:
 - D. Pedro Moreno González (Delegado de Personal).
 - Asesores de la RLT: D. Rafael Sánchez Toribio (FSP-UGT).

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima”, que presten sus servicios adscritos al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria de Daganzo (Madrid), regulando las relaciones laborales entre empresa y trabajadores que allí presten sus servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos y otros.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La duración del convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016. Este convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2016 si con carácter previo no lo hubiera denunciado ninguna de las partes, teniendo las partes un plazo mínimo de un mes antes de finalizar su vigencia para denunciarlo, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

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. *Garantía absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones pactadas 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 de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, sólo 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, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión Mixta Paritaria, designación, procedimiento, plazos y funciones.*—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. 7. *Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del estatuto de los trabajadores.*—De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Los acuerdos que en su caso se adopten habrán de alcanzarse del modo establecido en el artículo precedente.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos vigentes.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid.

Art. 8. *Absorción de personal.*—Respecto a la subrogación del personal se estará a todo lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en todas y cada una de las previsiones de pérdida, rescisión, modificación, reversión etc., que pudiera llevarse a cabo respecto del servicio afecto por el presente Convenio Colectivo, debiendo subrogarse la nueva empresa adjudicataria en todos y cada uno de los derechos y obligaciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, incluyendo asimismo la presente norma convencional.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada laboral.*—Jornada laboral diaria será de de 6 horas y 40 minutos, con horario de 07,30 a 14,10 horas, disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

El personal adscrito al Punto Limpio, tendrá la jornada laboral dividida en dos fracciones.

La jornada laboral semanal sin libranza será de lunes a sábado, con 40 horas semanales.

La jornada laboral semanal con libranza será de lunes a viernes, con 33,20 horas semanales. Siendo la media anual ponderada de 36,40 horas semanales.

Cada sábado no festivo (excepto los dos sábados laborables que coinciden en las fiestas locales de junio y septiembre), librará por medio de cuadrante rotativo el 25% de la plantilla. Este día de libranza, se abonará a razón de salario base, más pluses, más antigüedad, más complementos salariales.

Art. 10. *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.

Art. 11. *Traslado del personal.*—Cualquier trabajador, podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 12. *Licencias y permisos.*—La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., asimismo en situaciones especiales éste plazo se podrá ampliar a treinta días.

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

- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 15 días retribuidos a las parejas de hecho que lo justifiquen (aportando certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM, durante al menos 2 años).
- 3 días por fallecimiento, intervención grave de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si el hecho se produce a más de 200 km, del centro de trabajo.
- 2 días por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si el hecho ocurriese a más de 200 km, del centro de trabajo.
- 3 días por nacimiento o adopción de hijo y 4 si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- 1 día para el caso de renovación del carnet de conducir de todo el personal que utilice dicho carnet para la realización de su trabajo en la Empresa.
- Por el tiempo necesario para los reconocimientos medios relativos a enfermedad profesional.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, tanto del Médico de Cabecera como del Especialista, previa justificación obligatoria de la asistencia y del tiempo empleado en la misma.
- 3 días de permiso retribuido al año (salario base y complementos), a elección del trabajador, siempre y cuando no coincide más de un trabajador en su disfrute, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de estos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado.
- Para todo el personal de limpieza viaria, un día laborable en el período navideño del modo que se detalla a continuación: Librará el 50 % de la plantilla el día 24 de diciembre y el otro 50 % el día 31 de diciembre.

Art. 13. *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 del año natural.

La asignación individual de cada trabajador 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.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los meses marcados por necesidades del servicio, disfrutarán de 5 días más al año.

Art. 14. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

Ropa de verano (cada 2 años):

- 2 pares de pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 cazadora.
- 1 gorra.

Ropa de invierno (cada 2 años):

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga larga.
- 1 forro polar.
- 1 cazadora.

- 1 anorak.
- 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).

Las botas de invierno de seguridad para el personal que lo solicite. 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.

Art. 15. *Promoción y ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en la Empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

Art. 16. *Excedencias.*—Los trabajadores 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.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitará el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría. Todo ello, salvo en las excedencias por cuidado de hijos y familiares que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valer por sí mismo, previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 17. *Retribuciones.*—Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario Base: Es el establecido en las tablas salariales para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.
- Plus Tóxico Penoso y Peligroso: El referido plus equivale al 20% del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.
- Incentivos: Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas.
- Plus de Transporte: De carácter extrasalarial. Se abonará por 11 mensualidades en la misma cuantía para todas las categorías.
- Plus de especialización: se establece solamente para la categoría de peón especialista, abonándose por 11 mensualidades.
- Paga de vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial, más la antigüedad correspondiente a 30 días.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la Tabla Anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las Pagas de Verano, Navidad y Beneficios.

Devengo: Las pagas Extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

- Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
- Paga de Navidad: Del 1 de Enero al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: Del 1 de Enero al 31 de diciembre.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 20 de julio.
- Paga de Navidad: 20 de diciembre.
- Paga de Beneficios: 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 19. *Antigüedad*.—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de permanencia en la empresa consistente en 3 bienios del 5% y posteriormente quinquenios, del 7%, sobre el salario base.

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día uno del mes en que se cumplan.

Art. 20. *Pluses funcionales*.—Plus funcional: el trabajador que, ostentando la categoría de peón de Limpieza Viaria, maneje máquinas desbrozadoras, pistolas quita pintadas, decapantes o productos fitosanitarios, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, en la cuantía de 1,92 euros día.

Art. 21. *Dietas*.—El personal cuya jornada se realice habitualmente en turnos partidos (por la mañana y por la tarde), percibirá una dieta alimenticia por día efectivamente trabajado de 5,70 euros día.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

Art. 23. *Incremento salarial y cláusula de revisión*.—El incremento para cada año de vigencia del presente convenio colectivo será del 0% para todos los conceptos económicos de la tabla salarial. Por lo tanto no habrá incremento de ningún tipo.

Revisión salarial: No se realizará revisión salarial durante la vigencia del convenio colectivo. Tampoco será objeto de incremento ni revisión salarial el plus transporte quedando el mismo congelado en el importe reflejado en las tablas salariales durante la vigencia del convenio colectivo.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 24. *Prestación complementaria por IT*.—Para el trabajador que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100% de su salario en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

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

En el caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 100% del salario a partir del primer día de producirse la baja médica.

Art. 25. *Capacidad disminuida*.—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la Empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 26. *Reconocimiento médico*.—Se realizará un reconocimiento médico anual por parte de la entidad que la empresa designe, concediéndose el día libre retribuido. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Dicho reconocimiento médico anual tendrá carácter voluntario salvo que resulte obligatorio en virtud de la normativa y legislación vigente.

Art. 27. *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 la cantidad de 20.563,20

euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 28. *Retirada del permiso de conducir.*—En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, 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 u otra causa similar del propio conductor.

Art. 29. *Anticipos reintegrables.*—La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.024 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 1.008 euros, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero.

El Tipo de interés a aplicar que devengará el préstamo será variable y revisable trimestralmente, correspondiendo al EURIBOR a noventa días, entendiéndose por éste el MIBOR medio del mercado interbancario de Madrid para operaciones a noventa días publicado por el Banco de España en su Boletín de la Central de Anotaciones el día anterior al comienzo de cada trimestre.

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. 30. *Jubilación.*—La Empresa caso de que el trabajador desee jubilarse anticipadamente y al objeto de que este pueda prepararse para la jubilación, concederá los permisos retribuidos siguientes:

- Si la jubilación se produce a los 60 años: 60 días.
- Si la jubilación se produce a los 61 años: 45 días.
- Si la jubilación se produce a los 62 años: 30 días.
- Si la jubilación se produce a los 63 años: 20 días.
- Si la jubilación se produce a los 64 años: 20 días.
- Si la jubilación se produce a los 65 años: 20 días.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Art. 31. *Medidas contra la violencia de género.*—La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, 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 % de su jornada con disminución proporcional del 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.

Art. 32. *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 ésta

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 interrumpida 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 ésta 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 éstos 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 interrumpidas, ampliable 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 definitiva, 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

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 aquélla.

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 situación 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,

ésta 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 V

Garantías sindicales

Art. 33. *Delegado de personal.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación en lo que respecta al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 34. *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.

Art. 35. *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. 36. *Procedimiento extrajudicial de solución 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 la Comunidad 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 ADICIONAL PRIMERA

Igualdad de oportunidades.—La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el pa-

pel del Sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (“Boletín Oficial del Estado” de 23 de marzo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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 ADICIONAL TERCERA

Clasificación profesional.—De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los artículos 20 a 22, capítulo V, del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Jubilación anticipada parcial.—De conformidad con los acuerdos de Jubilación Anticipada Parcial de fecha 27 de marzo de 2013, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo incluidos en el acuerdo, continuarán rigiéndose para dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Tablas Definitivas año 2016

CATEGORIAS	SALARIO BASE	INCENTIVO	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS RESPONSABILIDAD	TOTAL
CAPATAZ DIA	792.06	214.94	113.74	156.64	0.00	0.00	0.00	1.189.27	1.189.27	584.76	1.265.22	270.28	21242.83
CONDUCTOR DIA RSU	786.83	201.38	113.74	155.89	0.00	0.00	0.00	1.177.26	1.177.26	581.70	1.215.98	0.00	17988.54
CONDUCTOR NOCHE RSU	786.83	201.38	113.74	155.89	196.71	0.00	0.00	1.148.92	1.148.92	581.70	1.216.62	0.00	20096.26
CONDUCTOR DIA LV	759.72	133.52	113.74	150.18	0.00	0.00	0.00	1.137.28	1.137.28	561.71	960.94	0.00	16525.96
CONDUCTOR NOCHE LV	759.72	133.52	113.74	150.18	189.03	0.00	0.00	1.083.77	1.083.77	561.71	1.068.34	0.00	18605.70
PEON DIA LV	696.64	28.01	113.74	137.90	0.00	0.00	0.00	951.10	951.10	469.45	980.27	0.00	14091.20
PEON NOCHE LV	696.64	28.01	113.74	137.90	174.08	0.00	0.00	1.116.79	1.116.79	558.39	856.71	0.00	16302.80
PEON DIA RSU	771.78	31.23	113.74	146.03	0.00	0.00	0.00	1.052.90	1.052.90	520.63	953.93	0.00	15270.94
PEON NOCHE RSU	771.78	31.23	113.74	146.03	192.09	0.00	0.00	1.261.38	1.261.38	520.63	1.136.56	0.00	17983.55
PEON ESPECIALISTA	771.78	30.26	113.74	131.62	0.00	67.29	0.00	951.10	951.10	469.45	964.91	0.00	14785.18
OFICIAL 3º TALLER	765.18	277.86	113.74	145.28	0.00	0.00	76.17	1.166.63	1.166.63	576.39	1.216.63	0.00	19286.71

cond.rsu peon rsu cond.lpv peon lpv peon espec. mecanico 3º
 11.91 10.32 11.14 9.54 9.59 9.42
 127.66 109.72 119.40 101.34 101.81 100.16

horas extraordinarias
 festivos sin descanso compensatorio

(03/39.129/16)

