

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de diciembre 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 “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de “La Paz”) (código número 28101591012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa Gestión de Residuos, Sociedad Anónima” (gestión integral de residuos del Hospital Universitario de “La Paz”), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de marzo 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 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 1 de diciembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, SOCIEDAD ANÓNIMA” Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE “LA PAZ” (MADRID). 2014-2015

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones:

De una parte, la empresa Cespa G.R., S.A., como actual concesionaria del servicio de gestión integral de residuos en el centro de trabajo del Hospital Universitario La Paz, y en su nombre y representación, D. José Antonio Gallardo Cubero, Dña. Gema Correa Alfonso, D. Ignacio Archilla Estevan y Dña. Cristina Guerrero Cuevas.

Y de otra parte, la representación legal de los trabajadores de Cespa G.R., S.A. del servicio de gestión integral de residuos en el centro de trabajo del Hospital Universitario La Paz y la Representación Sindical de UGT en el mismo.

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación; personal y funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa CESPA G.R., S.A. y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz, Madrid, servicio del cual la empresa es adjudicataria.

Art. 3. *Ámbito temporal. Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y finalizará el 31 de diciembre de 2015, independientemente de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 4. *Denuncia y revisión.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo administrativo competente. Se establece un plazo máximo de 60 días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio este perderá su vigencia, en todo su contenido, y se aplicará, si lo hubiere el de ámbito superior.

Dentro de los dos años referidos en el párrafo anterior, se encuentra incluido el año de ultraactividad legalmente establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del precepto o preceptos afectados del convenio.

Art. 6. *Legislación aplicable.*—En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a 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.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Se exceptúa de lo indicado en el párrafo anterior aquellos aspectos del Convenio que así lo indiquen específicamente.

La revisión o modificación de las retribuciones y las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, afectarán a las condiciones pactadas en el presente convenio.

Art. 8. *Comisión mixta paritaria y solución extrajudicial de conflictos.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Ambas partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Así mismo, ambas partes acuerdan expresamente que para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, se hace constar expresamente por las partes signatarias, que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 9. Organización del trabajo.—La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables, así como atendiendo a las condiciones especiales del ámbito en el que se desarrolla la prestación del servicio.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Art. 10. Jornada y distribución.—Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales. Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador la jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En las jornadas continuas de más de 6 horas, el trabajador tendrá derecho al disfrute de una pausa de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 11. Vacaciones.—El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de disfrute de las vacaciones será por quincenas naturales; una de las cuales será a elección de los trabajadores, siendo la otra a elección de la empresa, ambas durante el período de los doce meses del año.

Las peticiones de los trabajadores serán atendidas en función de las necesidades del servicio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El calendario sobre vacaciones quedará formalizado, y distribuidos los turnos dentro del primer trimestre del año, según la elección efectuada, debiendo los trabajadores entregar antes del 15 de febrero de cada año el modelo-impreso que a tal efecto facilitará la Empresa.

En caso de que en fecha 15 de febrero el trabajador no haya cumplimentado y entregado dicho documento, la empresa fijará la fecha de las vacaciones del trabajador que no haya elegido.

Una vez fijados los períodos de disfrute de vacaciones, no podrán realizarse cambios de los períodos asignados, salvo autorización y concesión expresa por parte de la empresa, previa petición por escrito formulada por el interesado.

El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para el trabajador.

Art. 12. *Día de asuntos personales.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a un día al año para asuntos propios. Este día no será acumulable, ni se podrá intercambiar.

A los efectos del disfrute del mismo se considerará como día de asuntos personales, pudiendo por tanto el trabajador disfrutarlo como mejor le convenga durante todo el año, excepto para la realización de puentes no previstos en el calendario laboral o durante el período vacacional pues no podrá disfrutarse ni el día antes del inicio de vacaciones ni el día después de finalizar las mismas.

Para hacer uso de ese derecho el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de cuatro días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo ser utilizado por más del 30% de la plantilla de un departamento o sección el mismo día, y solo en el caso que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 13. *Permisos retribuidos.*—El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá el previo aviso a la empresa y la justificación necesaria y suficiente por parte del trabajador.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, si el alumbramiento es con cesárea el permiso se amplía a cuatro días naturales.
Cuando por motivo del alumbramiento el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, conforme a lo establecido en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores.
- c) Un día natural por alumbramiento de hija o hija política.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padre/madre o hijos.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de hermano, nieto, abuelo y padre/madre político. En cualquiera de los apartados d) y e) se ampliará el plazo de licencia a dos días laborales más, si fuera preciso el desplazamiento del trabajador.
- f) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de doscientos kilómetros del domicilio del trabajador, el plazo será de cuatro días naturales. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia, salvo que se disponga otra cosa como es el caso del apartado f).

Permiso de maternidad: 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado siguiente.

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 casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, exceptuando las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

Permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a el otro progenitor tendrá derecho a una suspensión del contrato de 13 días ininterrumpidos autónomo del de la madre, que se suma al ya previsto por el Estatuto de los Trabajadores de dos días, en los casos de parto múltiple se amplía en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad del otro progenitor o una vez finalizado el mismo y en ambos casos a tiempo completo o parcial.

En los casos de parto este permiso solo le corresponde al otro progenitor/a.

En los casos de adopción o acogimiento corresponde a su elección a uno solo de ellos.

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

Permiso de lactancia: Los trabajadores, para la 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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con la empresa.

Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Reducción de jornada laboral: El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral, con un máximo de hasta la mitad de la jornada y un mínimo de un octavo de la jornada laboral, con la reducción proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Riesgo durante la lactancia natural: En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa 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 mo-

mento 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.

Cuando la adaptación de las condiciones o el 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 o del hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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 la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, 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.

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

Art. 14. *Prendas de trabajo.*—La empresa pondrá a disposición de los trabajadores uniformes de trabajo en verano y en invierno, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuados de este derecho el personal directivo, técnico y administrativo.

- Invierno: Durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos polos, un pantalón, un forro/anorak. Se alternará la entrega de forro polar y anorak.
- Verano: Durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos polos y un pantalón.

El calzado de seguridad y el resto de elementos de protección individual, obligatorios para la prestación del servicio, se entregarán cada vez que sea necesario bien por pérdida, deterioro por uso, etc.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de la relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador estará obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 15. *Sistema salarial.*—Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Art. 16. *Retribuciones:*

- a) Principio general: El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que se venía aplicando en la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.
- b) La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos:
- Salario base: Concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por grupo y nivel profesional.
 - Antigüedad: Se establece un complemento personal para todos los grupos y niveles en concepto de antigüedad consistente en:
 - Un 5 % del Salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
 - Un 5 % del Salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.Se estima este 10 % como tope de la antigüedad para todos los grupos y niveles a partir de los cinco años en la empresa. Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento del quinquenio.
 - Plus transporte: Se establece un plus de 35 euros mensuales en concepto de plus transporte para todos los grupos y niveles profesionales. Dicho Plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo.
 - Plus toxicidad o peligrosidad o penosidad: A todos los trabajadores, a excepción del personal administrativo, se les abonará un plus consistente en el 20% del salario base de su grupo y nivel profesional.
 - Plus de actividad: Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un Plus denominado de Actividad, según tabla salarial adjunta.
 - Paga extra de verano: Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de julio. Su período de devengo será semestral.
 - Paga extra de Navidad: Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de diciembre. Su período de devengo será semestral.
 - Paga marzo: Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de 200 euros, vinculado a la tasa de absentismo.
Se cobrarán los 200 euros en el caso de que el centro de trabajo tenga una tasa de absentismo igual o inferior al 2,5% de la plantilla del centro; (se entiende por tasa de absentismo el resultado de dividir las horas no trabajadas por IT+AT+ausencias entre las horas de trabajo anuales de todos los empleados y multiplicarlo por 100).
En el supuesto de que el centro no haya llegado a esa tasa global, los trabajadores que individualmente sí hayan llegado cobrarán la cantidad de 120 euros.
 - Complemento festivo: El día de trabajo en uno de los 15 festivos incluidos en el calendario laboral, se compensará con un plus de 46 euros y un día libre, que se disfrutará cuando la operativa lo permita.
En relación a este punto tendrá la consideración de festivo, a todos los efectos, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.
- c) Salario hora-día individual: A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como, a título enunciativo, pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario de año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario. Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.
- d) Incremento salarial: Durante la vigencia del presente Convenio no se pacta ningún incremento salarial.

Los salarios para los años 2014 y 2015 serán los reflejados en las tablas anexas a este convenio.

- e) Incentivo de productividad en el trabajo:
1. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo 16.d) y con el objeto de incentivar una mayor productividad en el servicio prestado en la contrata, se establece para el año 2015 (sin efectos retroactivos) un complemento de productividad equivalente en su cuantía al importe del 0,5% de los importes de las tablas salariales del año 2015, calculado de manera independiente y separada para cada categoría y/o puesto de trabajo y tipo de jornada (jornada completa o jornada parcial).
A los trabajadores con jornada parcial se les abonará el complemento en función de su jornada y salario concretos.
 2. Este pago único se calculará (sistema de cálculo) de manera proporcional a la jornada efectivamente realizada en el año 2015, si bien, se devenga en su importe total de una única y sola vez. De tal manera que el importe resultante, una vez calculado el mismo, es indivisible y no puede ser fraccionado, sin perjuicio del sistema de cálculo establecido.
 3. El referido pago único (incentivo de mayor productividad) se abonará en la nómina del mes de noviembre de 2015. Utilizándose un concepto en la nómina que resulte fácilmente identificativo de este pago único. Para los años sucesivos el pago único se abonará en la nómina del mes de noviembre de cada año, salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo que suceda y sustituya al presente.
 4. Este pago único establecido con carácter exclusivo para el año 2015 tendrá carácter consolidable en las tablas definitivas del año 2015; apareciendo en las tablas salariales en su importe anual total, para cada puesto de trabajo y tipo de jornada.
Este complemento de productividad tendrá la consideración de no compensable ni absorbible en relación a lo indicado en el artículo 7 del presente convenio.

Art. 17. *Trabajos nocturnos.*—El trabajo en horario nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) se compensará con una reducción de una hora en sábados, domingos y festivos.

Art. 18. *Pago del salario.*—Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

La empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 19. *Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.*—Baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: La empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad transitoria (IT) como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día de la baja médica hasta el día de alta médica.

Art. 20. *Jubilación.*—Edad de jubilación: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación parcial: Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación plena: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Art. 21. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*—La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbi-

trará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Art. 22. *Violencia de género.*—Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, que se concretan a continuación.

- a) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.
- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- c) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
Cuando la trabajadora se incorpore, después de la suspensión, a su puesto de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- d) Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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

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 partes 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 papel del Sector de la Gestión de Residuos 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).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

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 TRANSITORIA PRIMERA

Se elimina durante toda la vigencia del presente convenio, la obligatoriedad establecida en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo respecto a la obligatoriedad de entrega de uniformidad dos veces al año y en las cantidades y prendas allí descritas.

En consecuencia con lo expuesto en el párrafo precedente, durante toda la vigencia del presente convenio quedará suspendido (y sin efectos de ningún tipo) el mencionado artículo 13 y no resultará de aplicación, en ningún caso, todo su contenido, ni los efectos, obligaciones y consecuencias derivados del mismo.

Sin perjuicio de todo lo anterior y atendiendo a las obligaciones empresariales de dotar de la uniformidad correspondiente a sus trabajadores, la misma se repondrá, única y exclusivamente previa petición del trabajador de una prenda en sustitución de otra que se encuentre en mal estado, por deterioro derivado del uso habitual de la misma. La prenda deteriorada será sustituida por la empresa en el plazo máximo de un mes desde la solicitud y siempre y cuando el trabajador devuelva la prenda deteriorada a la empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

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 la Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o en pactos colectivos de empresas suscritos antes del 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.

En el artículo 21 del convenio colectivo anterior de la empresa CESPAS G.R., SA, para la Gestión de Residuos del Hospital Universitario de “La Paz”, Madrid se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias. Asimismo y con posterioridad, se suscribió por las partes negociadoras un acuerdo colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa CESPAS, SA, y la RLT correspondiente al servicio de referido, acuerdo que fue debidamente registrado ante el INSS antes del 15 de abril de 2013.

Por ello, el referido Convenio Colectivo y el referido Pacto Colectivo ha sido 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.º, del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre (RCL 2012, 1803), 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 prevista el artículo 21 del Convenio Colectivo Convenio Colectivo anterior de la empresa CESPAS GR, SA para la Gestión de Residuos del Hospital Universitario La Paz, Madrid y el Pacto colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa CESPAS GR, SA y la RLT correspondiente al servicio referido y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores afectados por el citado registro 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.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

1. Con el objeto de promover la seguridad y salud en el trabajo ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria cuyo objetivo será la elaboración de un protocolo de actuación en materia de prevención de las drogodependencias y adicciones en la empresa.

Dicha comisión estará constituida por un miembro de la empresa y un miembro de la representación legal de los trabajadores, que podrán estar acompañados de los asesores que estimen oportunos.

2. Grupos profesionales: 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 con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional 9.ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar, quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en los artículos 20, 21, 22 y concordantes del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

TABLA SALARIAL AÑO 2014 Y 2015 DEFINITIVA GESTIÓN DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ

ESPECIALIDADES PROFESIONALES Y/O PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE (*)	BRUTO MES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	BRUTO AÑO
ENCARGADO DIA	1070,82	163,27	214,17	33,90	1482,16	1230,39	1230,39	20246,69
CAPATAZ DIA	1015,41	161,62	203,08	33,90	1414,02	1173,51	1173,51	19315,28
CONDUCTOR DIA	959,99	159,98	191,99	33,90	1345,86	1116,61	1116,61	18383,56
PEON CONDUCTOR DIA	919,26	159,27	183,85	33,90	1296,28	1075,29	1075,29	17705,96
PEON DIA	878,53	158,56	175,70	33,90	1246,70	1033,98	1033,98	17028,35

* El plus transporte, si bien se devenga a lo largo de 11 mensualidades, se abona prorrateado en 12 mensualidades en la cantidad reflejada en tablas a los meros efectos de claridad en la nómina.

(03/44.233/16)

