

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2017, 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, SA), Servicio de L.V. y R.R.S.U. de Colmenar Viejo (código número 28014321012008).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA, SA), Servicio de L.V. y R.R.S.U. de Colmenar Viejo, suscrito por la Comisión Negociadora, el día 11 de abril de 2017, 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 20 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES**ARTICULO 1.- 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, S.A. (CESPA, S.A.) y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Colmenar Viejo.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

José Antonio Gallardo Cubero
David Menendez Amor
Victorio Francisco Tato
Mariano Hoya García

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS DE COLMENAR VIEJO, MADRID:

Adalberto García Díaz.
José Antonio Esteban Bernal.
Francisco José Rubio de la Morena.
Pedro Manuel Castellanos Valverde.

Asesores de la R.L.T.:

Manuel Soto Tirado (CGT)

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.”

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios adscrito al servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos en el centro de trabajo establecido en Colmenar Viejo (Madrid) para la empresa CESPA S.A., adjudicataria del referido servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Ayuntamiento de Colmenar Viejo

ARTÍCULO 3 – VIGENCIA.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Dicho convenio quedara denunciado automáticamente a la finalización del mismo.

A la finalización de su vigencia, el Convenio será prorrogado en sus propios términos, hasta que no sea firmado otro Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 4 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica; serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este convenio quedará sin eficacia práctica; debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

ARTÍCULO 5 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación; solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ARTÍCULO 6 - GARANTÍA "AD PERSONAM" / DERECHOS ADQUIRIDOS.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

ARTÍCULO 7 - COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos 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 cinco 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.

ARTÍCULO 8 - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente convenio, les será de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 9 – JORNADA.

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes, a razón de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en el Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta, incluyéndose el tiempo razonable o normal para el aseo a la finalización de la jornada como tiempo de trabajo efectivo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de treinta minutos para el bocadillo.

La jornada del personal de recogida que realiza su trabajo con los camiones recolectores de RSU será a tarea.

ARTÍCULO 10.- FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL.

La jornada se distribuye de lunes a viernes.

No obstante, y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiere que trabajar en domingos o festivos, se realizará a razón de 6 horas de jornada, acordando

ambas partes que el trabajo en estos días se realizará, en principio, por personal voluntario, y si no se cubriesen las plazas necesarias, se efectuará un sorteo para cubrir el resto.

Si por el mismo motivo citado en el párrafo anterior, hubiere que trabajar en sábado (que libren cada año), el personal se compromete a ello, en base al contenido del acta paralela al convenio firmada por las partes. La jornada laboral a realizar en el dicho sábado trabajado será la misma que la prestada en la jornada ordinaria. A tal efecto y en concordancia con lo previsto en el artículo anterior, la jornada del personal de recogida será a tarea.

Las fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid, más las dos locales, más un día en sustitución de la fiesta del patrón que todos los trabajadores disfrutarán distribuido de forma que no se perjudique el servicio, y que se abonará como día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 11 - LICENCIAS Y PERMISOS.

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta 30 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Estos permisos no podrán disfrutarse por más de tres trabajadores al mismo tiempo y no podrá ser solicitado por el mismo trabajador nuevamente hasta transcurrido un año desde la última solicitud.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave u hospitalización de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existe necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días en el caso de hermanos políticos y cuatro si hubiera que hacer un desplazamiento al efecto.
- Tres días por nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días, si concurriera enfermedad grave se aumentaría a cinco días.
- Tres días en los casos de adopción o acogimiento de hijo, y cuatro si existe necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto por consanguinidad como por afinidad y dos días si hubiera que hacer desplazamiento al efecto; en todos los casos, siempre que se produzca en la jornada laboral.
- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad y afinidad. Dicho permiso podrá ser utilizado a opción del trabajador, para acudir al entierro o el día del fallecimiento, ampliables a dos días más si existe necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- El tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.
- El tiempo necesario para acompañar a visitas médicas a hijos/as menores de 14 años con un tope anual de 2 visitas por trabajador acompañado de justificación y aviso previo. No obstante, a la finalización del presente convenio ambas partes acuerdan revisar el número de solicitudes concedidas por este motivo con el fin de adecuarlo en el supuesto de que haya ocasionado perjuicios al servicio.
- El tiempo indispensable para reuniones escolares con un tope anual de 3 horas por trabajador, acompañado de justificación y aviso previo.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Entendiéndose como "deber inexcusable":
 - Gestión notarial, con citación.
 - Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración
 - Documento Nacional de Identidad, Pasaporte y Carné de Conducir.
 - Asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
 - Asistencia a Plenos, Consejos, Comisiones u Organismos de representación institucional, si se ostenta la condición de cargo electo en la Institución que celebre la reunión.
 - Asistencia a las sesiones de exámenes por estudios oficiales.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando este sea a población no perteneciente a la Comunidad de Madrid.

Todas estas licencias y permisos serán disfrutadas tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho (aportar Certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o de cualquier Ayuntamiento si hubiera, durante al menos 2 años).

Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar 3 días de asuntos propios al año, siempre y cuando las circunstancias del servicio lo permitan.

Para el disfrute de los permisos de todo tipo, el servicio se llevará a cabo, teniendo en consideración que únicamente podrán disfrutar simultáneamente de sus permisos o licencias, 2 conductores y 3 peones en la misma jornada. En los casos del disfrute de asuntos propios y festividad de San Martín de Porres el trabajador deberá preavisar dicho disfrute con una antelación de 15 días, salvo en los casos en que el disfrute de dichos días sea por imperiosa necesidad.

ARTÍCULO 12 – VACACIONES.

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales consistentes en 31 días naturales,

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre ambos inclusive en los siguientes turnos consecutivos:

- 1º turno: Del 1 de julio al 31 de julio.
- 2º turno: Del 1 de agosto al 31 de agosto.
- 3º turno: Del 1 de septiembre al 1 de octubre.

El trabajador al que le coincidan sus vacaciones con las 2 fiestas locales de Colmenar Viejo tendrá derecho al disfrute de esos dos días fuera del periodo vacacional. El disfrute en este caso será por mutuo acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si el trabajador disfrutará parte de sus vacaciones anuales fuera del periodo estival o de verano, en la segunda quincena del mes de diciembre, tendrá derecho al disfrute de 1 día adicional que se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Los trabajadores podrán fraccionar de forma voluntaria sus vacaciones, siendo estas resueltas de manera consensuada entre la empresa y el comité. Dicha solicitud de fraccionamiento se formalizará a través de una solicitud con copia al trabajador.

El calendario vacacional se fijará dentro del primer trimestre natural, rotando los turnos cada año.

Se podrá solicitar el disfrute de parte de las vacaciones fuera del periodo de verano, siempre que no se supere el 20% de trabajadores, durante la jornada, por puesto de trabajo (antigua categoría grupo D de operarios) y turno, salvo que por acuerdo con la representación legal de los trabajadores se establezca otro límite diferente.

Si voluntariamente el trabajador solicita su disfrute íntegro fuera del periodo estival comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de octubre, se añadirán 2 días al periodo de disfrute, siendo en cómputo total, 33 días naturales.

En el supuesto de que sea la empresa la que solicite al trabajador fraccionar el disfrute de las vacaciones 15 días dentro del periodo estival de vacaciones y 16 días fuera de éste, y el trabajador acepte, se añadirá 1 día al periodo vacacional de disfrute, siendo en cómputo total 32 días.

Del personal que haya fraccionado sus vacaciones en ningún caso podrán coincidir:

En el servicio de LV, más de 2 trabajadores del mismo turno y puesto de trabajo (antigua categoría grupo D de operarios),

En el servicio de RSU, más de 1 trabajador del mismo turno y puesto de trabajo (antigua categoría grupo D de operarios).

En el caso de que coincidan más solicitudes de las previstas del mismo turno y puesto de trabajo, se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el periodo inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas siguientes al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción o fracciones que desea disfrutar fuera de los meses de verano son posteriores a tres meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar una o ambas partes fuera de los meses de verano en los meses de Enero a Abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto trabajador como empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

Las sustituciones por disfrute de las vacaciones anuales del personal de plantilla del Servicio de Recogida de Basuras, se realizarán por el personal de plantilla del Servicio de Limpieza Viaria que habitualmente las realiza, por otros motivos, fuera del periodo vacacional. Siempre y cuando, aquellos servicios que necesitan determinados conocimientos, no se realicen exclusivamente por personal de sustitución de vacaciones.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural, se atenderá a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13 - SALARIO BASE.

El salario base para el personal afecto al presente convenio será el especificado en las tablas salariales del **Anexo I**.

ARTÍCULO 14 – ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y sucesivos quinquenios del 7% del salario base de cada puesto de trabajo (antigua categoría, grupo D de operarios), con el límite del 60 %.

Se devengará por día natural, y desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

ARTÍCULO 15 - PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Los trabajadores que desempeñan su función en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliaria de basura y eliminación de las mismas, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, consistente en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I para cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 16 - PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá un plus de transporte, en la cuantía señalada en las tablas salariales del Anexo I, por día efectivamente trabajado, incluso en vacaciones, no siendo computado para el cálculo de pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 17 – PLUS INCENTIVO.

Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá en concepto de incentivos, la cuantía señalada en las tablas salariales anexo I.

ARTÍCULO 18 – PLUS CALIDAD.

El personal de Limpieza Viaria que realice su trabajo habitual con motocarro, desbrozadora y sopladora percibirá por cada día efectivo que lo utilice, la cantidad de 2 Euros. Este plus y su cuantía no podrá ser duplicado o triplicado en caso de realizarse durante la jornada funciones indistintamente de motocarro, desbrozadora y sopladora en una misma jornada.

Los peones de Limpieza Viaria que realicen la recogida de Ciudadcampo y Punta Galea, percibirán la cantidad de 1,01 Euros.

ARTÍCULO 19 – PLUS NOCTURNIDAD.

Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6 horas, en la cuantía del 25% del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 20 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se abonará a todo el personal afectado por el presente convenio tres pagas extraordinarias denominadas julio, navidad, beneficios.

La cuantía de cada una de ellas será la indicada en las tablas salariales del Anexo I, incrementándose con el importe de treinta días de antigüedad, calculados sobre el salario base de cada puesto de trabajo o especialidad profesional.

El período de devengo será el siguiente:

Julio: Del 1 de enero al 30 de junio
Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre
Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre

La fecha de abono será la siguiente:

Julio: Antes del 20 de dicho mes.
Navidad: Antes del 20 de diciembre.
Beneficios: Antes del día 20 de marzo del año natural siguiente al de su devengo.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 21 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistema de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, informar a los Representantes de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22 - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En el supuesto de finalización, pérdida, rescisión, o cualquier otro supuesto que suponga el fin de la concesión de la contrata a la actual adjudicataria, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

ARTÍCULO 23 - PLAZAS VACANTES.

La Empresa cubrirá antes de 1 mes las vacantes de personal fijo que se produzcan por causas de muerte o despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. Se publicarán durante el tiempo necesario las vacantes que surjan.

Las vacantes que puedan producirse en la Empresa del puesto de trabajo de conductor, serán ocupadas preferentemente por personal de puestos de trabajo (categorías) inferiores, teniendo en cuenta: méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa, atendiendo a las siguientes normas:

- Convocada una vacante podrán presentarse como candidatos los trabajadores de puestos de trabajo (categorías) inferiores.
- Los candidatos deberán acreditar estar en posesión de la documentación necesaria para el puesto.
- Las pruebas del concurso serán:
 - a) De conocimiento práctico-profesional.
 - b) De antigüedad.

Los conocimientos práctico-profesionales quedarán establecidos por la realización de una serie de pruebas prácticas que serán valoradas con un máximo de 80 puntos.

Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la Empresa de dos puntos, con un máximo de 20 puntos posibles en total.

Las faltas que figuren en el expediente del concursante serán penalizadas en el orden siguiente:

- Falta muy grave: 15 puntos
- Falta grave: 10 puntos
- Falta leve: 5 puntos

El resultado final de todas las valoraciones indicadas dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar la plaza. Adjudicada la plaza se consideran los mismos periodos que para el ingreso de personal.

El Tribunal examinador estará formado por tres miembros; dos de la Empresa y uno de la Representación Social.

CAPÍTULO V - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 24 - FUNCIONES Y GARANTÍAS.

En cuanto a las funciones y garantías de los Representantes de los Trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), se estará a lo dispuesto al efecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 25 - DERECHOS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 26 - SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito del centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Funciones de los Delegados Sindicales:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.
- 7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente del Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la

Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

ARTÍCULO 27 – INFORMACIÓN.

La información que legalmente deba facilitarse a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

ARTÍCULO 28 - SANCIONES Y DESPIDOS.

Las sanciones graves y los despidos se comunicarán, a la mayor brevedad posible, a los Representantes de los Trabajadores, exponiendo las causas y la clase de sanción.

CAPÍTULO VI - MEJORAS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 29 - COMPLEMENTO POR I.T.

1. Enfermedad. - La empresa complementará hasta el 100% del salario real, las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de la baja.
2. Hospitalización. - La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real en los casos en que se requiera hospitalización, mientras dure la misma.
3. Accidente. - La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% del salario real a partir del primer día de la baja.

ARTÍCULO 30 - PÓLIZA DE ACCIDENTES.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones y por las causas descritas:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 Euros.
- Invalidez Absoluta, Gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 Euros.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

ARTÍCULO 31 - ACCIDENTES DE TRÁFICO.

En el supuesto de que un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le hubiera sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo dentro del resto de los servicios, conservando los emolumentos que con anterioridad percibía y mientras dure la misma.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador.

Si la retirada del permiso de conducir se produjera "*in itinere*", la Empresa asignará otro puesto de trabajo dentro del resto de los servicios y mientras dure la misma, percibiendo las cantidades que con anterioridad percibía, y siempre que la retirada del permiso no se hubiera producido por incurrir el trabajador en una imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador, o mala fe.

Del mismo modo, la Empresa se comprometerá a guardar su puesto de trabajo durante esta situación y a reincorporar al trabajador a su puesto, una vez finalizada la retirada del permiso de conducir.

Si la retirada del permiso de conducir fuera definitiva, la Empresa le asignará una nueva clasificación profesional, manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto de trabajo asignado.

ARTÍCULO 32 - JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Jubilación anticipada parcial:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento para el acceso a dicha modalidad de jubilación. Respetándose en todo caso el acuerdo de 20 de marzo de 2013 al que se remite en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 33 - AYUDAS SOCIALES.

La Empresa abonará el 100% a los trabajadores por la reposición o reparación de las gafas graduadas que hubieran sufrido deterioro como consecuencia de la realización de su trabajo habitual, siempre y cuando no existiera falta de cuidado, negligencia o mala fe. De igual modo, abonará el 100% a los trabajadores por la reposición o reparación de audífonos.

ARTÍCULO 34 – EXCEDENCIAS.

1-. Excedencia Voluntaria. Los trabajadores fijos con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a 5 años.

Si el trabajador no solicita el reingreso con un preaviso de dos meses perderá el derecho de un puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito con el mismo puesto de trabajo (antigua categoría grupo D de operarios).

Se podrá solicitar una única prórroga que no exceda el tiempo máximo legal, con una antelación mínima de dos meses.

2-. Las excedencias por cuidado de hijos menores de tres años y cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, se regularán según lo dispuesto en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 35 – PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.

El personal fijo en la Empresa con más de 6 meses de antigüedad podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.600 € durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el cual devengará el interés que fije la empresa en cada momento. La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Empresa y los miembros del comité, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 12 mensualidades y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

No se concederá al mismo trabajador un nuevo préstamo mientras que no haya amortizado totalmente el anteriormente concedido.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 8.000 Euros durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 36- OBJETIVOS.

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Por ello creen conveniente incluir en dicho convenio colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

ARTÍCULO 37 - MARCO NORMATIVO.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas

contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

ARTÍCULO 38 - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos.

ARTÍCULO 39 - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el Art. 29 de la L.P.R.L. y en el Art. 19 del ET.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de la prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el Art. 58.1 del ET.

ARTÍCULO 40 - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

Lo previsto en el artículo 68 del ET. en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del ET., el correspondiente a las reuniones que tuvieran con la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 de la L.P.R.L., apartados a y c.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la Empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

ARTÍCULO 41 - SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Tanto el Servicio de Prevención Propio y Mancomunado de la Empresa para las disciplinas de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo, como el Servicio de Prevención Ajeno, concertado con la mutua para las disciplinas de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada, dispondrán del número suficiente de técnicos con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Ambos Servicios de Prevención cumplirán con lo establecido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

ARTÍCULO 42 - VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral. Esta vigilancia de la salud consistirá, como mínimo, en:

- Confección de un historial médico-laboral
- Toma de datos antropométricos
- Presión arterial y pulso
- Exploración clínica dirigida al puesto de trabajo
- Espirometría
- Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de 50 años o en aquellos casos en que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- Pruebas visuales
- Pruebas audiométricas
- Auscultación cardiorrespiratoria
- Análítica de sangre
- Análítica de orina
- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que lo necesiten.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento. Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento antes de su incorporación a su puesto de trabajo.

Esta vigilancia de la salud tanto previa a la admisión del trabajador como posterior, sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, siendo de esta manera de carácter voluntario, exceptuando, los supuestos en los que en la normativa vigente o en la evaluación de riesgos, se establezca la obligatoriedad en consideración al puesto de trabajo desempeñado y las circunstancias concurrentes en la actividad y servicio desarrollado.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 43 - ABSENTISMO.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previo informe de los servicios médicos de empresa, adoptarán las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo

ARTÍCULO 44 – VESTUARIO.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la empresa para un año de duración, excepto aquellas en las que se especifique otra cosa. Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas tareas desempeñadas:

Conductores

- Un pantalón de pana y un pantalón de tergal, al año.
- Dos camisas al año (una de manga corta).
- Un anorak cada dos años.
- Un forro polar

- Un chaleco cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano al año.
- Dos monos.

Peones

- Dos pantalones de pana y dos pantalones de tergal al año.
- Una gorra o gorro de lana de invierno y una gorra de verano al año, para aquellos que lo soliciten.
- Un traje de agua, según necesidades.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un par de botas de goma, según necesidades.
- Un forro polar
- Un chaleco cada dos años.
- Una cazadora de verano al año.
- Un anorak cada dos años.
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).

Taller

- Dos pantalones (uno de ellos de verano) al año.
- Cuatro monos al año.
- Un forro polar
- Dos camisas al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de seguridad al año.
- Un par de zapatos al año.

No obstante lo anterior, la Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores velarán por la calidad y cantidad de las prendas de trabajo, a fin de corregir las posibles necesidades del servicio. Toda prenda que no reúna las condiciones de uso, será cambiada.

Se le entregará un juego de toallas dos veces al año a todo el personal.

El calendario de entrega de las prendas de trabajo será:

- Ropa de verano: Antes del 15 de mayo.
- Ropa de invierno: Antes del 15 de octubre.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrá establecerse un pacto en otro sentido a lo regulado en este precepto.

ARTÍCULO 45 – INCREMENTOS SALARIALES.

Incremento salarial: 2017-2020.

Los incrementos contenidos en el presente convenio, toman como tablas de partida o de base, las tablas salariales de 2016.

- Año 2017.- Incremento de 25 euros al salario base por 12 pagas.

Se incrementarán 20 euros a las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

- Año 2018.- Incremento de 35 euros (distribuidos de la siguiente forma, 25 euros a salario base y 10 euros repartidos por partes iguales entre los pluses tóxico, funcional, incentivo y transporte. Según corresponda por categoría o puesto de trabajo)
Los 25 euros al salario base son por 12 pagas.

Se incrementarán 20 euros a las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

Los 10 euros restantes a repartir entre los pluses tóxico, funcional, incentivo y transporte, según corresponda por categoría o puesto de trabajo, se distribuirán según la fórmula establecida en el artículo 13 del presente Convenio. De esta forma, el reparto se obtendrá

con la siguiente fórmula o método de cálculo: $10 \times 12 = 120$ euros. $120 \text{ euros}/299 \text{ días} = 0,40$ euros. $0,40 \text{ euros}/3 \text{ pluses} = 0,13$ euros por plus.

- Año 2019.- Incremento de 35 euros (distribuidos de la siguiente forma, 25 euros a salario base y 10 euros repartidos por partes iguales entre los pluses tóxico, funcional, incentivo y transporte. Según corresponda por categoría o puesto de trabajo).

Los 25 euros al salario base son por 12 pagas.

Se incrementarán 20 euros a las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

Se incrementan 15 euros a la paga de beneficios.

La fórmula del cálculo es la misma que la establecida en el apartado anterior para 2018.

- Año 2020.- Incremento de 40 euros (distribuidos de la siguiente forma, 30 euros a salario base y 10 euros repartidos por partes iguales entre los pluses tóxico, funcional, incentivo y transporte. Según corresponda por categoría o puesto de trabajo)

Los 30 euros al salario base son por 12 pagas.

Se incrementarán 20 euros a las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

Se incrementan 15 euros a la paga de beneficios.

La fórmula del cálculo es la misma que la establecida en el apartado anterior para 2018.

Los importes indicados son brutos.

Todos los incrementos indicados en el presente convenio colectivo se reflejan y contienen en las tablas salariales del Anexo I, para cada año de vigencia.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA - CLAUSULA DE IGUALDAD.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, 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 (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo).

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, 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 al acceso al empleo y a la formación.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA - 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 con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disp. Adic. 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional los trabajadores adscritos al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICION 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 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 32 del Convenio Colectivo anterior de la empresa CESPASA, SA para la recogida de basuras y limpieza viaria de Colmenar Viejo, 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 las 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 CESPASA, 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 32 del Convenio Colectivo Convenio Colectivo anterior de la empresa CESPASA, SA para la recogida de recogida de basuras y limpieza viaria de Colmenar Viejo, Madrid y el Pacto colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa CESPASA, 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.

Se adjunta como **Anexo II** al presente convenio el citado Acuerdo de fecha 20 de marzo de 2013, como parte inseparable al mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

En caso de que un trabajador no fuera subrogado por la empresa entrante y posteriormente se declarará la improcedencia de su despido, ya fuera por la empresa saliente o la entrante, la indemnización que estas deberán abonar a los efectos del artículo 56 del ET será de 45 días de salario por año de servicio con tope de 42 mensualidades.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

Con la firma del presente convenio y al objeto de que los trabajadores perciban su retribución normal o media a lo largo de los 12 meses del año, el pago de la retribución en la nómina será mensual, con independencia de los días naturales que tenga cada mes y con independencia de si el año es bisiesto o no. De esta forma, para pasar del actual sistema al pago mensual por 12 meses que aquí se pacta, se aplicará la fórmula siguiente: multiplicar 365 días de salario base y dividirlo entre 12 y multiplicar 299 días

por cada plus que haya en la tabla y dividirlo entre 12. La antigüedad será la que corresponda a cada trabajador por cada mensualidad.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Con esta adhesión, las partes firmantes del convenio acuerda la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, 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 del Comité de empresa. En idénticos términos, igualmente, 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 del Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio, 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 FINAL TERCERA.

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, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ANEXO I
**TABLA SALARIAL 2017 DEFINITIVA
 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.
 LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESUDIOS URBANOS DE COLMENAR VIEJO**

GRUPO PROFESIONAL	Salario base	Plus tóxico	Plus funcional	Plus incentivo	Plus transporte	PAGAS EXTRAORDINARIAS			Bruto anual
						Julio	Navidad	Beneficios	
Capataz (Grupo Prof. B mandos intermedios)	36,72	11,49	0,00	19,48	3,74	1.248,33	1.248,33	771,54	27.049,99
Mecánico Conductor (Grupo Prof. D Operarios)	32,23	7,84	0,00	15,32	3,74	1.124,13	1.124,13	709,46	22.765,47
Conductor de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	32,23	7,84	0,00	10,92	3,74	1.124,13	1.124,13	709,46	21.449,87
Conductor de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	32,23	7,84	0,00	10,92	3,74	1.124,13	1.124,13	709,46	21.449,87
Peón de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	29,35	7,12	0,00	8,93	3,74	1.045,27	1.045,27	669,96	19.391,16
Peón de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	29,35	7,12	0,00	6,91	3,74	1.045,27	1.045,27	669,96	18.787,18
Oficial Administrativo 2º (Grupo Prof. C Administrativos)	32,23	0,00	7,84	10,92	3,74	1.124,13	1.124,13	709,46	21.449,87
Auxiliar Administrativo (Grupo Prof. C Administrativos)	29,35	0,00	7,12	6,91	3,74	1.045,27	1.045,27	669,96	18.787,18
Monitor Medioambiental (Grupo Prof. C Administrativos)	32,23	0,00	7,84	15,32	3,74	1.124,13	1.124,13	709,46	22.765,47
Salario base 365	299								
						SÁBADOS	FESTIVOS		
						CAPATAZ	72,10	147,09	
						MECÁNICO-COND	63,24	123,51	
						CONDUCTOR RBU-LV	62,15	116,29	
						PEÓN RBU-LV	54,37	94,27	

**TABLA SALARIAL 2018 DEFINITIVA
 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.
 LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESUDIOS URBANOS DE COLMENAR VIEJO**

GRUPO PROFESIONAL	Salario base	Plus tóxico	Plus funcional	Plus incentivo	Plus transporte	PAGAS EXTRAORDINARIAS			Bruto anual
						Julio	Navidad	Beneficios	
Capataz (Grupo Prof. B mandos intermedios)	37,54	11,62	0,00	19,61	3,87	1.268,33	1.268,33	771,54	27.509,99
Mecánico Conductor (Grupo Prof. D Operarios)	33,05	7,97	0,00	15,45	3,87	1.144,13	1.144,13	709,46	23.225,47
Conductor de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	33,05	7,97	0,00	11,05	3,87	1.144,13	1.144,13	709,46	21.909,87
Conductor de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	33,05	7,97	0,00	11,05	3,87	1.144,13	1.144,13	709,46	21.909,87
Peón de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	30,17	7,25	0,00	9,06	3,87	1.065,27	1.065,27	669,96	19.851,16
Peón de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	30,17	7,25	0,00	7,04	3,87	1.065,27	1.065,27	669,96	19.247,18
Oficial Administrativo 2º (Grupo Prof. C Administrativos)	33,05	0,00	7,97	11,05	3,87	1.144,13	1.144,13	709,46	21.909,87
Auxiliar Administrativo (Grupo Prof. C Administrativos)	30,17	0,00	7,25	7,04	3,87	1.065,27	1.065,27	669,96	19.247,18
Monitor Medioambiental (Grupo Prof. C Administrativos)	33,05	0,00	7,97	15,45	3,87	1.144,13	1.144,13	709,46	23.225,47
Salario base 365	299								
						SÁBADOS	FESTIVOS		
						CAPATAZ	72,10	147,09	
						MECÁNICO-COND	63,24	123,51	
						CONDUCTOR RBU-LV	62,15	116,29	
						PEÓN RBU-LV	54,37	94,27	

TABLA SALARIAL 2019 DEFINITIVA
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.
LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESUARIOS URBANOS DE COLMENAR VIEJO

GRUPO PROFESIONAL	Salario base	Plus tóxico	Plus funcional	Plus incentivo	Plus transporte	PAGAS EXTRAORDINARIAS			Bruto anual
						Julio	Navidad	Beneficios	
Capataz (Grupo Prof. B mandos intermedios)	38,37	11,76	0,00	19,75	4,01	1.288,33	1.288,33	786,54	27.984,99
Mecánico Conductor (Grupo Prof. D Operarios)	33,88	8,11	0,00	15,59	4,01	1.164,13	1.164,13	724,46	23.700,47
Conductor de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	33,88	8,11	0,00	11,19	4,01	1.164,13	1.164,13	724,46	22.384,87
Conductor de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	33,88	8,11	0,00	11,19	4,01	1.164,13	1.164,13	724,46	22.384,87
Peón de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	31,00	7,39	0,00	9,20	4,01	1.085,27	1.085,27	684,96	20.326,16
Peón de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	31,00	7,39	0,00	7,18	4,01	1.085,27	1.085,27	684,96	19.722,18
Oficial Administrativo 2º (Grupo Prof. C Administrativos)	33,88	0,00	8,11	11,19	4,01	1.164,13	1.164,13	724,46	22.384,87
Auxiliar Administrativo (Grupo Prof. C Administrativos)	31,00	0,00	7,39	7,18	4,01	1.085,27	1.085,27	684,96	19.722,18
Monitor Medioambiental (Grupo Prof. C Administrativos)	33,88	0,00	8,11	15,59	4,01	1.164,13	1.164,13	724,46	23.700,47
Salario base 365	299								
						SÁBADOS	FESTIVOS		
						CAPATAZ	72,10	147,09	
						MECÁNICO-COND	63,24	123,51	
						CONDUCTOR RBU-LV	62,15	116,29	
						PEÓN RBU-LV	54,37	94,27	

TABLA SALARIAL 2020 DEFINITIVA
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.
LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESUARIOS URBANOS DE COLMENAR VIEJO

GRUPO PROFESIONAL	Salario base	Plus tóxico	Plus funcional	Plus incentivo	Plus transporte	PAGAS EXTRAORDINARIAS			Bruto anual
						Julio	Navidad	Beneficios	
Capataz (Grupo Prof. B mandos intermedios)	39,35	11,89	0,00	19,88	4,14	1.308,33	1.308,33	801,54	28.519,99
Mecánico Conductor (Grupo Prof. D Operarios)	34,86	8,24	0,00	15,72	4,14	1.184,13	1.184,13	739,46	24.235,47
Conductor de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	34,86	8,24	0,00	11,32	4,14	1.184,13	1.184,13	739,46	22.919,87
Conductor de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	34,86	8,24	0,00	11,32	4,14	1.184,13	1.184,13	739,46	22.919,87
Peón de recogida (Grupo Prof. D Operarios)	31,98	7,52	0,00	9,33	4,14	1.105,27	1.105,27	699,96	20.861,16
Peón de limpieza (Grupo Prof. D Operarios)	31,98	7,52	0,00	7,31	4,14	1.105,27	1.105,27	699,96	20.257,18
Oficial Administrativo 2º (Grupo Prof. C Administrativos)	34,86	0,00	8,24	11,32	4,14	1.184,13	1.184,13	739,46	22.919,87
Auxiliar Administrativo (Grupo Prof. C Administrativos)	31,98	0,00	7,52	7,31	4,14	1.105,27	1.105,27	699,96	20.257,18
Monitor Medioambiental (Grupo Prof. C Administrativos)	34,86	0,00	8,24	15,72	4,14	1.184,13	1.184,13	739,46	24.235,47
Salario base 365	299								
						SÁBADOS	FESTIVOS		
						CAPATAZ	72,10	147,09	
						MECÁNICO-COND	63,24	123,51	
						CONDUCTOR RBU-LV	62,15	116,29	
						PEÓN RBU-LV	54,37	94,27	

ANEXO II**Acuerdo Jubilación Parcial**

ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO CON FECHA 20 DE MARZO DE 2013 POR LA EMPRESA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) Y EL COMITÉ DE EMPRESA CORRESPONDIENTE AL SERVICIO O CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL AYUNTAMIENTO DE COLMENAR VIEJO DE MADRID.

En Madrid, a 20 de marzo de 2013.

Partes firmantes del acuerdo:

Por la Empresa: D. Victorio Francisco Tato.	Por la Representación Legal de los Trabajadores: D. Pedro Fernandez Sanchez (UGT). D. Jose Antonio Esteban Bernal (UGT) D. Israel Vicente Sanz (UGT) D. José Diaz Martín (CCOO)
--	---

Ambas partes, constituidas en el modo y condición anteriormente indicado y reconociéndose mutua y recíprocamente un interés legítimo para el otorgamiento y suscripción del presente documento, así como la capacidad legal necesaria para obligarse, en función de sus respectivas y libres voluntades, formalizan el presente,

ACUERDO COLETIVO**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS-**

El reciente Real Decreto-Ley 5/2013 ha venido a regular con carácter general, entre otras cuestiones, diversas medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y la pensión, la lucha contra el fraude, y las políticas de empleo.

Tales medidas permiten satisfacer, según se expone expresamente en dicha norma reglamentaria las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea de 10 de julio de 2012 en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.

El referido Real Decreto Ley 5/2013, viene a modificar, a su vez, entre otros aspectos con carácter general, la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial tal como está prevista en los artículos 5 y 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, así como la relativa a la determinación del importe máximo de la pensión de jubilación cuando hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, a que se refiere el artículo 163.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Si bien las citadas normas debieron entrar en vigor el día 1 de enero de 2013, su aplicación fue suspendida durante tres meses por la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, y ello tanto a fin de evitar, según se indica en la citada normativa, la existencia de normas consecutivas que podrían operar sobre la misma materia en un breve espacio de tiempo, como ante la imposibilidad material de que por parte de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social se tuviesen adaptados en esa fecha los procedimientos de gestión a los cambios que debían efectuarse.

En tal contexto de amplia dispersión y complejidad normativa en materia de jubilación parcial, que a nadie se le oculta, ambas partes consideran, no ya importante sino absolutamente necesario, pactar un Acuerdo Colectivo por el que se regule, de manera concreta y específica, un Plan de Jubilación Parcial que tienda a favorecer aspectos -tan importantes en estos momentos de incertidumbre económica y financiera internacional, nacional y local- como el respecto, entre otros, a los principios de seguridad y certeza

jurídica, la estabilidad en el empleo, la promoción profesional y la conciliación de la vida familiar con la laboral.

En méritos a cuanto antecede y basándose en un escenario o clima siempre existente entre las partes de compromiso social y de diálogo abierto y fluido, unido todo ello, a las políticas de la compañía basadas en una sólida y comprometida Responsabilidad Social Corporativa, es por lo que las partes, han determinado suscribir el presente acuerdo colectivo, de conformidad con las siguientes,

ESTIPULACIONES

Primera-. Objeto del Acuerdo Colectivo.

Mediante el presente Acuerdo Colectivo se establece un Plan de Jubilación Parcial por el que vienen a regularse las condiciones, requisitos de acceso, reglas y límites por el que los trabajadores/as potencialmente afectados por el mismo, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se contemplan en su contenido.

Segunda-. Trabajadores/as afectados por el Acuerdo Colectivo. Condiciones, requisitos de acceso, reglas y límites.

El presente acuerdo colectivo y por consiguiente el Plan de Jubilación Parcial que en el mismo se contempla, potencialmente podrá resultar de aplicación a todos los trabajadores/as de la Compañía que se relacionan en el **Documento Anexo nº 1** (el cual, forma parte inseparable e indisoluble del acuerdo), siempre y cuando, de manera inexcusable concurren, acumulada y conjuntamente, los siguientes requisitos:

1-. Que tales trabajadores/as en la fecha que presenten su petición o solicitud para poder jubilarse parcialmente cumplan la totalidad de los requisitos y condiciones previstos en la normativa legal y reglamentaria que resulte de aplicación para poder acceder a la jubilación parcial. A tal fin, el trabajador/a estará obligado a acreditar fehacientemente y por escrito a la Empresa el total y completo cumplimiento de tales requisitos de acceso y condiciones, así como la inexistencia de impedimentos de todo tipo que puedan conllevar la denegación por el órgano administrativo competente del acceso a la jubilación parcial solicitada por el trabajador/a.

2-. Que el trabajador/a que pretende jubilarse parcialmente alcance la edad de 61 años de edad antes del 1 de enero de 2019.

3-. Que se cumplan las condiciones, requisitos, reglas y límites previstos en el presente Acuerdo Colectivo.

4-. Que exista en la plantilla del centro al que resulta de aplicación el presente Acuerdo Colectivo trabajadores/as contratados en virtud de contratos de duración determinada o de carácter temporal que resulten idóneos para realizar, conforme a lo establecido en el Artículo 12 apartado 7º a) del Estatuto de los Trabajadores un contrato de relevo para cubrir o sustituir la parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial.

Tercera-. Condiciones específicas del Plan de Jubilación Parcial.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se deberá acordar entre las partes una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente

Con el fin de equilibrar los intereses existentes entre las partes, el establecimiento del porcentaje de reducción de la jornada al que se refiere el párrafo anterior se determinará por acuerdo entre las partes y a falta de acuerdo entre las partes, se fijará por la empresa, en atención a necesidades del servicio, organizativas y/o productivas, entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% de la jornada.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c de la Ley General de la Seguridad Social.

El contrato de relevo, en todo caso, tendrá una jornada que deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Se hace constar expresamente, por ambas partes, que una vez que se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente, el contrato del relevista quedará extinguido y finalizado a todos los efectos.

Ambas partes establecen expresamente que la empresa estará plenamente facultada para amortizar, sin condición o límite de ningún tipo, todas las vacantes que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación total de los jubilados parcialmente. Todas las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el presente párrafo tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversibles

Cuarta.- Formalización de la relación laboral del jubilado parcial.

Para la formalización de la relación laboral del trabajador jubilado parcialmente se utilizará el modelo oficial que en cada momento se establezca por la normativa que resulte de aplicación, el cual, sustituirá a todos los efectos al contrato anterior que dicho trabajador tuviera con la empresa, si bien, se mantendrán las condiciones de trabajo, económicas, retributivas y laborales, pactadas en proporción al tiempo efectivo de trabajo y en atención a la jornada realizada durante el periodo en que tenga lugar la jubilación parcial.

El contrato a tiempo parcial que se formalice conforme a lo establecido en el párrafo precedente tendrá una duración que se corresponda con el periodo comprendido entre el momento de dicha formalización contractual (jubilación parcial) y la fecha en que el jubilado parcial alcance la edad para acceder a la jubilación ordinaria.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

Corresponderá a la empresa, en atención a necesidades del servicio, organizativas y/o productivas, la distribución (diaria o acumuladamente) a lo largo del año natural de la jornada efectiva de trabajo del jubilado parcial.

Quinta.- Diligencia a observar por el trabajador/a solicitante de una jubilación parcial.

Los trabajadores/as en la fecha que presenten su petición para poder jubilarse parcialmente deberán actuar de manera diligente cerciorándose –recabando la documentación que resulte necesaria a tal fin y realizando las consultas y averiguaciones que resulten precisas, ante la Administración competente y/o terceros- que cumplen perfectamente la totalidad de los requisitos y condiciones previstos en la normativa legal y reglamentaria que resulte de aplicación para poder acceder a la jubilación parcial. A tal fin, el trabajador/a estará obligado a acreditar fehacientemente y por escrito a la Empresa el total y completo cumplimiento de tales requisitos y condiciones, así como la inexistencia de impedimentos de todo tipo que puedan conllevar la denegación por el órgano administrativo competente del acceso a la jubilación parcial solicitada por el trabajador/a.

En caso de observarse, por la Administración o Autoridad competente, algún defecto u error de cualquier naturaleza, tipo o clase, en la tramitación del expediente que impida, dificulte o invalide el acceso a la jubilación parcial solicitada, por incumplimiento de los requisitos establecidos, el trabajador afectado deberá inmediatamente proceder, si resulta posible, a su subsanación, guardando la máxima diligencia. La empresa quedará completamente eximida, en estos casos, de cualquier responsabilidad que de todo ello pueda derivarse.

Sexta.- Vigencia del Acuerdo Colectivo.

La vigencia del presente Acuerdo Colectivo se extenderá y por ello, podrá ser de aplicación desde la fecha de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2018, en que quedarán extinguidos sus efectos y consiguientemente, derogado.

El presente acuerdo colectivo complementa lo regulado en el presente convenio colectivo que resulta de aplicación a los trabajadores afectados por el presente acuerdo colectivo.

Séptima.- Cláusula de reequilibrio.

Sin perjuicio de lo expuesto en la estipulación precedente, ambas partes acuerdan que en el caso de que se produzca una modificación normativa de carácter legal o reglamentaria, en materia de jubilación parcial, que afecte, de manera directa o indirecta, al contenido, condiciones y efectos del presente Acuerdo Colectivo, haciéndole perder su finalidad o propósito y por ello mismo, el espíritu con el que el mismo se concibe, las partes vendrán obligadas a revisar dicho contenido, con el objeto volver a equilibrar la posición de ambas partes en consideración al aforismo jurídico latino *“rebus sic stantibus”*.

A tal fin, las partes firmantes del presente Acuerdo Colectivo, sometiéndose el principio de la buena fe negocial y contractual, tendrán la obligación de realizar dicha adaptación normativa, buscando el reequilibrio ecuánime, equitativo y justo entre las partes, en el plazo de 30 días hábiles desde la publicación en el boletín oficial de la norma que afecte al Acuerdo. Si las partes, no alcanzasen un acuerdo sustitutivo a este respecto, el presente Acuerdo Colectivo perderá totalmente y de manera sobrevenida su vigencia a los seis meses desde la citada publicación normativa, quedando en cualquier caso salvaguardados los casos o supuestos correspondientes a las jubilaciones parciales llevadas a cabo hasta tal fecha de finalización de la vigencia por dicha causa sobrevenida.

Octava- Código Cuenta de Cotización.

Que el Código Cuenta de Cotización afectado por el presente Acuerdo Colectivo es el siguiente: 2814652451.

Novena- Inscripción o Registro del Acuerdo Colectivo ante el INSS.

De acuerdo con 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 dispondrán 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 haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En consecuencia con todo ello, ambas partes obligan a comunicar y poner a disposición de la Dirección Provincial de Instituto Nacional de Seguridad Social, el presente Acuerdo Colectivo, a los efectos legales oportunos antes del próximo día 15 de abril de 2013.

Y en prueba de conformidad con todo el contenido del presente acuerdo colectivo, ambas partes suscriben el presente documento, por triplicado ejemplar y en un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

La Empresa.

La Representación Legal de los Trabajadores.

(03/40.320/17)

