

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Recolte, Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Recogida de R. S. U. y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial (código número 28100801012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Recolte, Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Recogida de R. S. U. y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de junio de 2018, 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 16 de enero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RECOLTE SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, S.A.U.  
DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA DE SAN LORENZO DE EL ESCORIAL****Art. Preliminar**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por RECOLTE, Servicios y Medioambiente, S.A.U., y los Delegados de Personal de la contrata municipal de Recogida de R.S.U. y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial.

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 la empresa y a los trabajadores y trabajadoras en él incluidos durante todo el tiempo de vigencia.

**CAPÍTULO PRIMERO - NORMAS GENERALES****Art. 1º.- Ámbito de Aplicación y Territorial**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa RECOLTE, Servicios y Medioambiente, S.A.U., en los Servicios de Recogida de R.S.U. y Limpieza Viaria del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

**Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retro trayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2018.

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2020.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado el día 31 de Diciembre de 2.020, si bien se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo convenio.

**Art. 3º.- Absorción y Compensación**

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando comparadas con la globalidad y cómputo anual de convenio resultasen superiores a esta. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio Colectivo en sus propios términos, y en la forma y condiciones que queden pactadas.

**Art. 4º.- Derechos Adquiridos**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas, a título individual o colectivo, que tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

**Art. 5º.- Comisión Paritaria Mixta**

Se crea una comisión mixta de vigilancia para la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, integrada por dos miembros de la empresa y dos de la parte social.

Esta comisión, se reunirá a instancia de parte celebrándose dicha reunión dentro de las cuarenta y ocho horas desde su convocatoria.

**Art. 6º.- Funciones de la Comisión Paritaria Mixta**

Serán funciones de la Comisión Paritaria Mixta, las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la efectiva práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO SEGUNDO - CONDICIONES ECONÓMICAS****Art. 7º.- Retribuciones Salariales**

Las retribuciones para los años 2018, 2019 y 2020 son las que figuran en las tablas anexas.

**Art. 8º.- Salario Base**

El salario base, del personal afecto a este convenio, es el que se determina, para cada puesto de trabajo, en las tablas anexas.

**Art. 9º.- Antigüedad**

La antigüedad se aplicará exclusivamente sobre el salario base, incluso durante las vacaciones y su devengo será de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios del 7%, aplicándose a partir del 1º de enero del año en que se cumpla.

**Art. 10º.- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso**

Se devengará por día efectivamente trabajado, siendo su importe el que se determina para cada puesto de trabajo en la tabla anexa.

**Art. 11º.- Plus de Actividad y Asistencia**

Se devengará por día efectivamente trabajado, con un nivel de productividad normal y correcto, según usos y costumbres.

**Art. 12º.- Plus Extra salarial**

Por los conceptos de gastos de transporte y vestuario. Estos pluses serán abonados por día efectivamente trabajado.

**Art. 13º.- Complementos Salariales de vencimiento superior al mes**

La empresa abonará, a todo el personal comprendido por este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustan a las siguientes normas:

- a) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en este convenio corresponden a la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de San Martín de Porres.
- b) **Cuantía:** Será la fijada en el anexo del presente convenio para cada una de los puestos de trabajo reflejados en el mismo, adicionando a dichas cuantías, el complemento de antigüedad, que corresponda a 30 días sobre el salario base en las Pagas de Verano y Navidad y San Martín de Porres.  
En caso de jornada parcial, la cuantía de cada una de las pagas extraordinarias será proporcional a la jornada del contrato.

Estas pagas se abonarán íntegras, incluso en los periodos en que el trabajador o la trabajadora hayan estado de baja por incapacidad temporal.

- c) **Fecha de Pago:** Las fechas de abono de las pagas extras serán:

Paga de Verano:	16 de Julio
Paga de Navidad:	17 de Diciembre
Paga de San Martín de Porres:	Junto a la nómina de Octubre

No obstante lo anterior, el personal que disfrute vacaciones en el mes de julio, podrá percibir la paga extra de verano junto con la nómina del mes de junio, previa petición con diez días de antelación.

- d) **Periodo de devengo:** Las Pagas Extraordinarias se devengarán completas con los periodos que a continuación se indican:

**Verano:** de enero a junio  
**Navidad:** de julio a diciembre  
**San Martín de Porres:** de 1 de noviembre a 31 de Octubre.

#### Art. 14º.- Participación en Beneficios

Se considerará como tal la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a 15 días sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y su abono será proporcional a los meses trabajados durante el periodo citado.

Se abonará al personal junto con la nómina de febrero del año siguiente a su devengo.

#### Art. 15º.- Horas Extraordinarias

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, efectuará los servicios que precisen de horas extraordinarias con personal voluntario sin discriminación.

El importe a pagar durante los años 2018, 2019 y 2020 por hora extraordinaria trabajada será el siguiente:

HORAS EXTRAS	2018	2019	2020
CAPATAZ	16,26 €	16,53 €	16,82 €
CONDUCTOR	15,29 €	15,56 €	15,85 €
PEÓN	14,23 €	14,47 €	14,76 €

#### Art. 15º BIS.- Horas extraordinarias realizadas en supuestos de nevadas

El importe a abonar en por cada hora extraordinaria realizada por los trabajadores y trabajadoras en supuestos de nevadas será el siguiente:

PUESTO / FUNCIONES	2018	2019	2020
Conductor	30,58 €	31,12 €	31,71 €
Peón	28,28 €	28,82 €	29,41 €

La Empresa asignará la prestación de estos servicios, en primer lugar, a aquellas personas que muestren su voluntad de realizarlos, previa solicitud por parte de aquella.

#### Art. 16º.- Tabla Salarial

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio se fijarán en el Anexo, formando parte inseparable del mismo.

#### Art. 17º.- Abono de Haberes

Se pagarán a través de entidad bancaria, mediante transferencia, que se realizará el último día hábil de cada mes.

Las nóminas se entregarán en el centro de trabajo.

**Art. 17º BIS – Paga de Vacaciones**

En vacaciones se percibirá la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa, adicionando a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base.

**CAPÍTULO TERCERO - CONDICIONES DE TRABAJO**
**Art. 18º.- Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo se establecerá en cómputo anual de **(1.584 horas)**, realizándose de la siguiente forma:

- a) **Jornada semanal** .- Será de 39,5 horas de lunes a sábado, siendo la jornada diaria del lunes de 7 horas y de 6,5 horas el resto de los días de la semana, computándose a tal efecto 30 minutos diarios de tiempo empleado de bocadillo.
- b) Se disfrutará de 33 días (sábados) de permiso, al año, que se abonarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

De los 33 días (sábados) de permiso 15 días serán disfrutados a elección del trabajador o la trabajadora y el disfrute de los 18 días restantes deberán ser consensuados con la empresa, en función de las necesidades del servicio.

El reparto de estos turnos de libranza se elaborará entre la empresa y los Delegados de Personal, dentro del calendario laboral anual que ambas partes negociarán, y que será expuesto en los tablones de anuncios de la empresa y de la parte social. Estos días se disfrutarán preferentemente en sábados, salvo aquellos trabajadores y trabajadoras que opten por descansarlos en otros días distintos, previo acuerdo con la empresa.

Tanto el personal fijo como el contratado temporalmente tendrán derecho a estos días de libranza, y entrará en los turnos de disfrute que tenga el resto de la plantilla, en la proporción que les corresponda, salvo pacto en contrario realizado con los trabajadores y trabajadoras contratados después de la subrogación por RECOLTE Servicios y Medioambiente SAU y que no afectará en ningún caso a la plantilla subrogada el 5 de Febrero de 2.002.

El importe a abonar a cada trabajador por cada día de permiso que no haya disfrutado al final de los años **2018 al 2020** será el siguiente:

PUESTO / FUNCIONES	2018	2019	2020
Conductor día	88,06	89,62	91,30
Conductor noche	95,99	97,52	99,18
Peón día	80,18	81,71	83,37
Peón noche	88,07	89,59	91,23

- c) En cuanto a los días no festivos de libranza no disfrutados por los trabajadores y trabajadoras contratados con jornada de lunes a domingo, su abono o forma de disfrute será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora solicitante.
- d) Las jornadas de trabajo realizadas en la limpieza del mercadillo, en festivo y en festivos especiales (25 de diciembre y 1 de enero) tendrán las siguientes retribuciones por jornada trabajada:

JORNADA	2018		2019		2020	
	CONDUCTOR	PEÓN	CONDUCTOR	PEÓN	CONDUCTOR	PEÓN
LIMPIEZA EN EL MERCADILLO	30,58 €	28,28 €	31,12 €	28,82 €	31,71 €	29,41 €
FESTIVO	125,15 €	103,20 €	127,38 €	105,15 €	129,78 €	107,28 €
FESTIVO ESPECIAL: NAVIDAD / AÑO NUEVO	188,10 €	188,33 €	191,45 €	191,95 €	195,05 €	195,85 €

La Empresa asignará la prestación de estos servicios, en primer lugar, a aquellas personas que muestren su voluntad de realizarlos, previa solicitud por parte de aquella.

**Art. 19º.- Calendario Laboral**

Los calendarios laborales serán fijados conforme establece la legislación vigente y publicados en los tablones de anuncios de la empresa, con copia en los tablones de anuncios de la parte social.

A tal efecto, ambas partes se reunirán en la primera quincena del mes de Diciembre para la presentación del calendario laboral del año siguiente.

En este calendario laboral, se establecerán turnos de vacaciones y libranzas distribuyéndose por puestos de trabajo, servicios y turnos de trabajo.

#### **Art. 20º.- Horario Nocturno**

Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, abonándose el correspondiente plus nocturno conforme a las horas trabajadas en el mencionado horario, cualquiera que sea su número y la hora de inicio y finalización de la jornada laboral. El importe de dicho plus por hora trabajada en dicho horario y para cada puesto de trabajo, será el que figure en las tablas salariales anexas.

Asimismo, la empresa aceptará que los mayores de 60 años no presten servicio nocturno si no lo desean, siempre que hubiese voluntarios, sin discriminación para la prestación efectiva del servicio nocturno que la empresa determine. El personal destinado a la prestación del servicio nocturno será el indicado en el calendario laboral, tanto para los titulares como suplentes, en caso de ausencia de los titulares.

#### **Art. 21º.- Festividad Patronal**

En aplicación del Art. 44 del Convenio General del Sector, se establece la festividad de San Martín de Porres el día 3 de Noviembre, como fiesta patronal que afectará a todas las actividades incluidas en este convenio colectivo y tendrá carácter de abonable y no recuperable.

#### **Art. 22º.- Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales consecutivos, pudiéndose disfrutar un máximo de 15 días naturales consecutivos dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En el caso de que voluntariamente, dentro del citado periodo, se disfrutase no más de una semana, se percibirá por el trabajador o la trabajadora una gratificación de 56,12 €.

En el caso de que, por acuerdo con la empresa, dentro de este período no se disfrutase ningún día, la duración de las vacaciones será de 35 días naturales consecutivos o una gratificación económica pactada por el cambio de disfrute de los 30 días naturales fuera de la época estival.

#### **Art. 23º.- Permisos**

La Empresa, con audiencia del representante de los trabajadores y trabajadoras, podrá conceder al personal que lo solicite y por causa suficientemente justificada, hasta quince días de permiso sin sueldo al año. Durante este periodo, el trabajador o la trabajadora permanecerán en alta a efectos de cotización a la Seguridad Social.

#### **Art. 24º.- Licencias**

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración total, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Cuatro (4) días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. Si es fuera de la provincia, cinco días.
- b) Tres (3) días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y alumbramiento de esposa. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un (1) día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Si este fuera de la provincia dos días.
- d) Quince (15) días hábiles en caso de matrimonio del trabajador o la trabajadora.
- e) Cuatro (4) días naturales en caso de fallecimiento de nietos, con uno más si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
- f) Dos (2) días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos. Si es fuera de la provincia tres días naturales.

- g) Dos (2) días naturales en caso de traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Tres (3) días naturales en caso de enfermedad, sin que sea necesaria la baja médica, pero si la presentación del P10 o documento que lo sustituya.
- j) Todo el personal disfrutará, a partir del año 2.011, de un (1) día de asuntos propios.

#### **CAPÍTULO CUARTO – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

##### **Art. 25. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

##### **Art. 26º. Grupos profesionales.**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de operarios.

##### **Artículo 27º. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.**

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado o Encargada
- Capataz

A1. Encargado o Encargada: A las órdenes o no de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y

dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

A2. Capataz: A las órdenes o no de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor o Conductora
- Jefe o jefa de Equipo.
- Peón.

B1. Conductor o conductora: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

B2. Jefe o jefa de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

B3. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

## **CAPÍTULO CUARTO - MEJORAS SOCIALES**

### **Art. 28º.- Absorción del Personal**

Al término de la concesión de la contrata, la absorción del personal de la empresa saliente se regirá por lo establecido en el Capítulo XI de Subrogación de personal contenido en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Resolución de 17 de julio de 2013 (BOE nº 181 de 30 de julio de 2013), que a este respecto resulta de aplicación supletoria a todas las empresas incluidas en su ámbito funcional y personal.

### **Art. 29º.- Conductores y conductoras**

En el supuesto de que a un conductor o conductora, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo con preferencia en el mantenimiento de equipos, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, conservando su retribución durante este tiempo, siempre que la sanción impuesta, no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o a la embriaguez o al consumo de estupefacientes.

Debido a la implantación del Carnet por puntos, la empresa se compromete a hacer respetar el código de la circulación, haciéndose responsable de las sanciones que puedan surgir por el incumplimiento de este que estén relacionadas con el mal estado o deficiencias de los vehículos o necesidades en los servicios que conlleven al incumplimiento de este.

Cuando la empresa vaya a sustituir a alguno de los conductores que actualmente integran su plantilla, se hará uso preferentemente del personal perteneciente a la contrata, previa obtención por el mismo y a su coste del permiso correspondiente.

**Art. 30º.- Seguro de Vida**

La empresa abonará al trabajador, viuda o beneficiarios de este, en caso de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 21.500 €.

Sin perjuicio de cualquier otra indemnización que el trabajador o la trabajadora pudiera percibir, para asegurar el pago de estas indemnizaciones, la empresa contratará la póliza de seguros correspondiente, entregando una copia de la misma a los Delegados de los Trabajadores y trabajadoras.

En caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes laborales, enfermedad profesional o enfermedad común, el trabajador o la trabajadora percibirá por año de servicio, si el grado de incapacidad fuese determinado a los 63, 64 ó 65 años, las cantidades previstas para el caso de la jubilación a esos años, independientemente de la cantidad a percibir en su caso, en el párrafo primero.

**Art. 31º.- Capacidad Disminuida**

Los trabajadores y trabajadoras afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello en el centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo que les corresponda según la nueva asignación de puesto.

**Art. 32º.- Complemento de Jubilación**

Salvo en los supuestos previstos en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, redactada en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 del R.D. Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, no podrá solicitarse la jubilación a los 64 años.

En el supuesto de jubilación anticipada, solicitada por voluntad del trabajador o la trabajadora, la empresa le abonará, en concepto de ayuda por la misma, las cantidades que seguidamente se indican por año de trabajo efectivo:

EDAD DE JUBILACIÓN	2018	2019	2020
Si se jubila a los 60 años	280,56 €	285,33 €	290,46 €
Si se jubila a los 61 años	233,81 €	237,79 €	242,07 €
Si se jubila a los 62 años	187,04 €	190,22 €	193,65 €
Si se jubila a los 63 años	168,04 €	170,89 €	173,97 €
Si se jubila a los 64 años	159,00 €	161,70 €	164,61 €
Si se jubila a los 65 años	112,24 €	114,14 €	116,20 €

A este respecto, se deberán cumplir los requisitos establecidos por legislación vigente que actualmente establece que sólo podrán acceder a la jubilación anticipada a los 60 años aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplida esta edad hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967 a alguna Mutualidad Laboral. Que sólo podrán acceder a la jubilación anticipada a los 61 años de forma voluntaria aquellos trabajadores y trabajadoras que no siendo mutualistas antes del 01/01/1967 tuvieran previamente suscrito un convenio especial de cotización o un acuerdo de prejubilación con la empresa. Fuera de estos supuestos, el trabajador o la trabajadora deberá tener cumplida una edad que sea inferior a dos años como máximo a la edad que en cada caso establezca la Ley General de la Seguridad Social, acreditando un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

**Art. 33º Jubilación parcial.**

Podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por

ciento, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos del artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre) para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Deberán en todo caso haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado:

AÑO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERÍODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más
2020	61 y 10 meses	35 años o más

### REQUISITOS

**PRIMERO.-** Que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo a tiempo completo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual establecerá, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador o la trabajadora que se jubila parcialmente.

**SEGUNDO:** Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada parcial con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

**TERCERO:** Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador o la trabajadora relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

**CUARTO:** Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

**QUINTO:** Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador o la trabajadora relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

**SEXTO:** Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido en los meses de julio, agosto y septiembre, comenzando, salvo pacto en contrario, en los turnos que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante, se podrán pactar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, periodos distintos a los ya citados.

**SÉPTIMO:** En los casos a que se refiere el apartado tercero, en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la

edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo, en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

**OCTAVO:** Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere el apartado tercero durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

**NOVENO:** El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

**DÉCIMO:** La empresa abonará, en el momento de producirse la jubilación parcial, en concepto de incentivo por jubilación parcial la cantidad que se refleja en el artículo 33 del convenio colectivo, correspondiente a la edad en que se jubila parcialmente.

#### **Art. 34º.- Accidentes de Trabajo**

Para el trabajador o la trabajadora que causa baja como consecuencia de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100% de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

#### **Art. 35º.- Enfermedad**

El trabajador o la trabajadora que cause baja laboral derivada de enfermedad profesional, accidente de trabajo o enfermedad común, percibirá el 100% del salario real desde el primer día.

#### **Art. 36º.- Hospitalización**

El trabajador o la trabajadora que cause baja laboral derivada de enfermedad profesional, accidente de trabajo o enfermedad común y fuese hospitalizado, percibirá el 100% del salario real durante el tiempo que dure la mencionada hospitalización, así como la convalecencia.

#### **Art. 37º.- Salud Laboral y Embarazo**

### **MATERNIDAD**

#### **1. Excedencia maternal y para atención de familiares:**

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a **cuatro** años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **tres** años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **2. Suspensión y lactancia:**

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará, a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o la trabajadora. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.
- Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos, o acumular en días enteros. Dicha elección dependerá del trabajador o la trabajadora o trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

## **3. Paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del mismo artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho.

#### **4. Reducción de jornada por cuidado de menores**

- Para el cuidado de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución de salario entre 1/8 y la mitad de misma.

#### **5. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo**

- A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.
- Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.
- Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.
- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.
- La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo, como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en sus normas de desarrollo y concordantes.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

En caso de riesgo derivado del embarazo, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del salario real, más antigüedad desde el primer día de la baja.

#### **Art. 38º.- Reconocimiento Médico**

Por parte de la Empresa, se realizará una revisión médica anual durante las horas de trabajo. Este reconocimiento médico podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento siendo, por tanto, voluntario, salvo las excepciones fijadas en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico se entregará a cada trabajador, respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de estos informes. Asimismo, y en el mes de Septiembre, se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

También se habilitará, una vacuna antitetánica, hepatitis b con carácter voluntario.

#### **Art. 39º.- Prendas de Trabajo**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal, fijo o con seis meses o más de antigüedad, las siguientes prendas de trabajo:

CONDUCTORES	PEONES
1 Jersey (polar) cada año	1 Jersey (polar) cada año
2 pantalones (1 invierno/1 verano) al año	2 pantalones (1 invierno / 1 verano) al año
2 jerseys (1 invierno/1 verano)*	2 jerseys (1 invierno/1 verano)
1 chaqueta de verano	1 chaqueta de verano
1 chaleco tipo plumas al año	1 chaleco tipo plumas al año
1 anorak cada dos años	1 anorak cada dos años
2 polos de verano	2 polos de verano
2 polos de invierno	2 polos de invierno

  

CONDUCTORES	PEONES
1 par de botas de seguridad al año	1 par de botas de seguridad al año
1 par de zapatos de seguridad al año	1 par de zapatos de seguridad al año
	2 gorras (invierno y verano) al año
	1 par de botas de agua cada dos años.

Las fechas de entrega serán Mayo y Octubre para verano e invierno respectivamente.

Al personal con contrato temporal, se le entregará la ropa de trabajo el día que se incorpore a su puesto de trabajo, dentro de la ropa de trabajo se incluirá un anorak, en temporada invernal.

Las prendas que se deterioren antes del próximo periodo de entrega serán cambiadas, previa presentación de la prenda deteriorada por el trabajador o la trabajadora.

En cuanto a colores y visibilidad de las prendas, llevarán como mínimo y además de las bandas reflectantes (homologadas) un color claro y bien visible en las terminaciones de las mangas, perneras y tórax.

#### **Art. 40º.- Resolución de Conflictos**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan someter la resolución de los posibles conflictos que puedan surgir por la interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo respecto a otras normas anteriores o futuras al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Las mismas se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación, mediación, arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de resolución extrajudicial de conflictos y del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento o, en su defecto, por la jurisdicción que corresponda.

### **CAPÍTULO QUINTO - GARANTIA DE LOS SERVICIOS**

#### **Art. 41º.- Prioridad del Servicio**

Dado el carácter de servicio público a prestar, y siendo esencial para la comunidad, los trabajadores y trabajadoras se comprometen inexcusablemente a realizar la recogida de basura garantizando que, el servicio nocturno será realizado durante todo el año por 1 conductor y 2 peones en diurno por el mismo personal, a excepción de los meses de Julio, Agosto y Setiembre, en los que dado el sensible aumento de habitantes que tiene la localidad, el servicio diurno siempre tendrá que ser prestado por 2 conductores y 4 peones.

Por esta prioridad del servicio, los trabajadores y trabajadoras asumen siempre que sea necesario, el cambio de sus libranzas en sábado por otro día de la semana de lunes a viernes, de común acuerdo, con el fin de garantizar la total prestación del servicio de Recogida de Basuras.

#### **Art. 42º.- Garantías Sindicales**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

**Delegados Sindicales de Personal y Miembros de Comité de Empresa**

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el 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 y trabajadoras.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados: Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias irán a cargo de la empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados.

**Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o la trabajadora interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

**Art. 43º.- Excedencia**

Los trabajadores y trabajadoras con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar hasta agotar los cinco años de excedencia, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en un plazo de 15 días.

Si el trabajador o la trabajadora no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

**Art. 44º.- Igualdad de Oportunidades**

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

Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U. se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la compañía. Como apoyo a este compromiso la empresa ha firmado el pasado 25 de Abril de 2016, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las trabajadoras, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha revisado, conforme a lo establecido en las medidas a adoptar previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que el lenguaje utilizado en la redacción de este Convenio Colectivo, no utilice lenguaje sexista, adaptándose al plan de igualdad de oportunidades de la empresa

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

Al amparo de lo establecido en el artículo 18, la Empresa realizó contratos que contenían pactos especiales con algunos trabajadores y trabajadoras y que permanecen vigentes en la actualidad.

A raíz de la firma del presente convenio se alcanza el siguiente acuerdo: que con fecha de 1 de Enero de 2.006 cuatro trabajadores y trabajadoras amparados bajo este tipo de contratos anteriormente mencionados, y por riguroso orden de antigüedad, pasaron a formar parte de la plantilla de trabajadores y trabajadoras que no incluyen en su contrato estas cláusulas especiales hasta completar el número mínimo de 27 trabajadores y trabajadoras, con las mismas condiciones laborales, pudiéndose ampliar este número de trabajadores y trabajadoras mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en caso de que las circunstancias lo aconsejaran.

Se alcanza el compromiso de mantener esta plantilla con el mismo número de trabajadores y trabajadoras en el caso de que se produzca alguna baja definitiva entre estos. Su puesto será cubierto de forma automática por alguno de los trabajadores y trabajadoras que tengan contrato con pactos especiales, y será por orden de antigüedad.

**ANEXO**  
**TABLAS SALARIALES**
**TABLA SALARIAL AÑO 2.018 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS SAN LORENZO DEL ESCORIAL**

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Actividad	Plus Vestuario	Plus Transporte	Pagas Extras (3)	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	TOTAL ANUAL
<b>GP Mandos Interm.</b>										
Capataz Día	30,12 €	6,02 €	- €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	939,13 €	1.743,42 €	25.959,35 €
Capataz Noche	30,12 €	6,02 €	1,54 €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	963,18 €	1.758,51 €	28.763,46 €
<b>GP Operarios</b>										
Conductor Día	28,13 €	5,63 €	- €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	879,70 €	1.643,21 €	24.497,09 €
Conductor Noche	28,13 €	5,63 €	1,47 €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	902,57 €	1.651,38 €	27.166,66 €
Peón Día	25,92 €	5,18 €	- €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	793,96 €	1.540,77 €	22.670,96 €
Peón Noche	25,92 €	5,18 €	1,38 €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	815,43 €	1.546,69 €	25.182,34 €

**TABLA SALARIAL AÑO 2.019 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS SAN LORENZO DEL ESCORIAL**

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Actividad	Plus Vestuario	Plus Transporte	Pagas Extras (3)	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	TOTAL ANUAL
<b>GP Mandos Interm.</b>										
Capataz Día	31,12 €	6,22 €	- €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	1.039,13 €	1.743,42 €	26.448,95 €
Capataz Noche	31,12 €	6,22 €	1,54 €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	1.063,18 €	1.758,51 €	29.253,06 €
<b>GP Operarios</b>										
Conductor Día	29,13 €	5,83 €	- €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	979,70 €	1.643,21 €	24.986,69 €
Conductor Noche	29,13 €	5,83 €	1,47 €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	1.002,57 €	1.651,38 €	27.656,26 €
Peón Día	26,92 €	5,38 €	- €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	893,96 €	1.540,77 €	23.160,56 €
Peón Noche	26,92 €	5,38 €	1,38 €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	915,43 €	1.546,69 €	25.671,94 €

**TABLA SALARIAL AÑO 2.020 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS SAN LORENZO DEL ESCORIAL**

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Actividad	Plus Vestuario	Plus Transporte	Pagas Extras (3)	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	TOTAL ANUAL
<b>GP Mandos Interm.</b>										
Capataz Día	32,22 €	6,44 €	- €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	1.139,13 €	1.743,42 €	26.977,51 €
Capataz Noche	32,22 €	6,44 €	1,54 €	10,87 €	8,55 €	8,53 €	1.303,50 €	1.163,18 €	1.758,51 €	29.781,62 €
<b>GP Operarios</b>										
Conductor Día	30,23 €	6,05 €	- €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	1.079,70 €	1.643,21 €	25.515,25 €
Conductor Noche	30,23 €	6,05 €	1,47 €	9,89 €	8,55 €	8,53 €	1.216,04 €	1.102,57 €	1.651,38 €	28.184,82 €
Peón Día	28,02 €	5,60 €	- €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	993,96 €	1.540,77 €	23.689,12 €
Peón Noche	28,02 €	5,60 €	1,38 €	8,50 €	8,55 €	8,53 €	1.084,78 €	1.015,43 €	1.546,69 €	26.200,50 €

(03/2.826/19)

