

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 9** *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cespa, S. A., Recogida Basura Tres Cantos (código número 28015071012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Cespa, S. A., Recogida Basura Tres Cantos, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 17 de julio de 2020; 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de julio de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A., Y LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS
Y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE TRES CANTOS (MADRID) 2020-2025**

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

Art. 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 Tres Cantos.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

José Antonio Gallardo Cubero

José Ángel Mondéjar Pérez

José Aníbal Rodríguez López

Mariano Hoya García

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

Mario Franco Arroyo (CGT)

Carmen Castellanos Mayoral (CGT)

Antonio Piris Ureña (CSIF)

D. Francisco Iñigo Martín (UGT)

D. David Jiménez Pérez (CCOO)

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

Art. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa CESPA, S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, que presten sus servicios en la Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de TRES CANTOS (Madrid).

Art. 3.- ÁMBITO TEMPORAL

Este convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, si bien sus condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

La duración del presente convenio colectivo será de seis años, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia, manteniendo su validez hasta que se firme uno nuevo.

Art. 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 colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Art. 5.- ÁBSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este convenio colectivo 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 colectivo 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 colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 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 colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Art. 7.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por hasta tres representantes de la Empresa y hasta tres miembros de los representantes de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores. De manera ordinaria se reunirán cada seis meses.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en Vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

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

Art. 8.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente convenio colectivo, les será de aplicación el *Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado* y 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 demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate.

Art. 9.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Las partes pactan expresamente que en todo lo relativo a la estabilidad en el empleo derivado de la subrogación del personal, se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes (u otros que los sustituyan, en su caso, en su momento) del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**Art. 10.- JORNADA**

La jornada laboral completa queda establecida en 35 horas semanales, a razón de 7 horas diarias, prestadas de lunes a viernes.

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 éste antes de que proceda a su aseo.

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 será a tarea.

Art. 11.- FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL

Los descansos del personal con jornada completa regulado por el presente convenio colectivo serán todos los sábados, domingos y festivos.

No obstante, y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiere que trabajar en sábado, domingo o festivo, el personal se compromete a ello, con base en el contenido del acta paralela al convenio firmada por las partes.

La jornada laboral a realizar en el festivo 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, las dos fiestas locales y un día en sustitución de la fiesta del Patrón, cuyo disfrute será establecido de forma que el servicio no sea perjudicado, abonándose el mismo como día efectivamente trabajado.

Todo el personal de jornada completa comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo, librará el día 1 de enero y el 25 de diciembre. No obstante, es obligatoria para la empresa la prestación servicio ambos días, de modo que el mismo será realizado por el personal contratado para festivos de forma voluntaria, abonándose como un día adicional de trabajo.

Art. 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando por ineludibles necesidades del servicio público que prestamos (fiestas y eventos públicos, procesiones religiosas, etc.), la Empresa precise de la realización de horas extraordinarias, los trabajadores que las realicen percibirán por cada una de ellas durante la vigencia del presente Convenio las cantidades reflejadas en la tabla anexa:

Salvo las exigencias de cualificación y experiencia que precise para la garantía del servicio, la Empresa mandará la realización de estas horas extraordinarias de forma equitativa, sin discriminación ni preferencias.

Art. 13.- LICENCIAS Y PERMISOS

La empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 30 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Por el tiempo necesario para estudios oficiales, con posterior justificación de los mismos. El trabajador que se encuentre en dicha situación, presentará copia de la matrícula oficial
- b) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- c) 3 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves o hospitalización de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, ampliable 1 día más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de que la intervención quirúrgica sea leve de tipo ambulatorio, es decir, con ingreso y alta en el día y que no precise reposo domiciliario no se aplicará este tipo de permiso.
- e) 3 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, no considerándose hermanos políticos los con cuñados, y 4 cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid

- f) 3 días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo y 4 si sucede fuera de la Comunidad de Madrid. Si ocurriese enfermedad grave se aumentará a 4 días.
- g) 2 días por traslado del domicilio habitual
- h) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 si ocurre fuera de la Comunidad de Madrid
- i) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y 2 si el fallecimiento ocurriese fuera de la Comunidad de Madrid
- j) Horas para exámenes y renovaciones del carnet de conducir y D.N.I.
- k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- l) Por 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

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificadas. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho aportando el certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM, durante al menos 2 años.

El hecho causante será el que configura el inicio del cómputo del permiso correspondiente, excepto que ya se haya trabajado al menos el 50% de la jornada, en cuyo caso comenzará a contar desde el día siguiente.

En los siguientes años de vigencia del convenio colectivo los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a los días de licencia retribuida que se indican a continuación:

- 2020: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de DOS DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.
- 2021: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de DOS DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.
- 2022: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de DOS DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.
- 2023: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de DOS DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.
- 2024: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de TRES DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.
- 2025: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a una licencia retribuida de TRES DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la Empresa, quien podrá denegar por necesidades del servicio.

Art. 14.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, será de 31 días naturales para todo el personal adscrito al presente convenio colectivo

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.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Si voluntariamente el trabajador solicita su disfrute fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, se añadirá 1 día al período de disfrute, siendo, en cómputo total, 32 días naturales en los siguientes casos:

- Sin fraccionarlas: 32 días seguidos fuera de los meses de julio, agosto y septiembre,
- Fraccionándolas: 15 días dentro del período de vacaciones y 17 fuera de éste o en dos períodos de 16 días cada uno fuera del período de vacaciones

En caso de ser la empresa quien solicite a los trabajadores que el disfrute de sus vacaciones tenga lugar fuera del período establecido de julio a septiembre, el empleado que voluntariamente acceda tendrá derecho a 33 días de vacaciones.

Caso de producirse antes de la salida de vacaciones, una situación de I.T., se procederá por la Empresa al señalamiento de una nueva fecha de disfrute, si bien, este nuevo señalamiento no podrá coincidir en ningún caso con los tres meses de verano (Julio, Agosto y Septiembre).

El calendario vacacional se fijará por sorteo, rotando los turnos cada año.

Los cambios de turnos de vacaciones se solicitarán a la Empresa antes del 30 de Mayo de cada año. La Empresa deberá contestar dicha solicitud de cambios voluntarios de vacaciones en el plazo de 7 días hábiles.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

Todas las cantidades económicas vienen referidas a trabajadores a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán la parte proporcional a la jornada para la que han sido contratados.

Art. 15.- DÍA DE PAGO

El día de pago será el último día de cada mes. Si este fuera festivo o sábado se pagaría el día anterior. El pago se hará por transferencia bancaria.

Art. 16.- SALARIO BASE

El salario base para el personal afecto al presente convenio colectivo será el especificado en la tabla salarial anexa. Se devengará por día natural.

Art. 17.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y sucesivos quinquenios del 7% del salario base de cada categoría. Se devengará por día natural, y desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

Art. 18.- PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores que desempeñan su función en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliar de basura y eliminación de las mismas, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, consistente en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría y se devengará por día efectivamente trabajado.

Art. 19.- PLUS EXTRASALARIAL

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo percibirá dos pluses extrasalariales, de las cuantías señaladas en la tabla salarial anexa, por día efectivamente trabajado, abonándose el mismo en vacaciones, y no siendo computado para el cálculo de pagas extraordinarias.

Estos pluses son de transporte para resarcir al trabajador de sus gastos de desplazamiento entre su domicilio - puesto de trabajo y viceversa, y de mantenimiento y conservación del vestuario para compensar el mantenimiento y reposición que precisa el mismo por nuestra actividad (vía pública, frecuencias de lavado en previsión de ácaros y otros agentes biológicos, etc.)

Art. 20.- PLUS DE REMATE

Todo el personal de recogida de basura domiciliar, así como los mecánicos, percibirán un plus de remate, en la cuantía que se señala en la tabla salarial anexa, devengándose el mismo por día efectivamente trabajado, siendo necesario que la basura sea recogida completamente, así como el mecánico realice las reparaciones y averías que surjan diariamente.

Art. 21.- PREMIO ASISTENCIA

Todos los trabajadores percibirán un premio de asistencia, en las condiciones establecidas en el presente artículo, por un importe equivalente al 0,75% del Salario Bruto Anual de cada categoría.

Este plus será de carácter individual para cada trabajador, siendo su devengo trimestral y su percibo en el mes posterior al trimestre vencido.

Los trabajadores que incurran en uno o varios de los siguientes supuestos, perderán el derecho a cobrar el Premio asistencia:

- Si un trabajador incurre en alguna falta injustificada, perderá el derecho a percibir el plus de ese trimestre.
- Si un trabajador se ausenta durante más de dos días en el trimestre, a causa de IT por contingencias comunes, o accidente no laboral, aún cuando el empleado disponga del parte de baja médica, perderá el derecho a percibir el plus de ese trimestre.

Art. 21.BIS – COMPLEMENTO PERSONAL

El complemento personal será el indicado en las tablas salariales anexas. Este complemento será abonado anualmente el primer mes del año siguiente a su devengo.

Art. 22.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará a todo el personal regulado por el presente convenio tres pagas extraordinarias denominadas Julio, Navidad, Beneficios.

La cuantía de cada una de ellas será la indicada en la tabla salarial anexa, incrementándose las mismas con 30 días de antigüedad calculados sobre el salario base.

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: el día 15 de dicho mes
- Navidad: el día 22 de diciembre
- Beneficios: el día 28 de febrero del año siguiente a su devengo

El personal que disfrute sus vacaciones en el mes de Julio, cobrará la respectiva paga extra junto con la nómina del mes de junio.

Art. 23.- ANTICIPOS

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 400,00 € durante la vigencia del presente Convenio.

Los anticipos se abonarán el día 15 de cada mes debiendo solicitarse con anterioridad.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 24.- 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

Art. 41 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*, siendo preceptivo por tanto informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 25.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de Encargado y Capataz.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50%

Podrán acceder a tales puestos, los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 6 meses en la contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan

Se conformará un Tribunal Examinador, integrado por un miembro del Comité de Empresa, un trabajador de la categoría vacante, un mando intermedio, el Jefe de Servicios y un representante de Recursos Humanos, o en su defecto, el Gerente.

Las faltas que se 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 la suma de todas las valoraciones indicadas dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar la plaza.

Si no hubiera ningún aspirante que supere las pruebas, la empresa contratará a personal exterior.

Adjudicada la plaza se considerarán los mismos períodos de prueba que para el ingreso de personal.

Art. 26.- VACANTES

El 60% de las vacantes definitivas y no amortizables, así como los puestos de nueva creación, serán cubiertos por personal de jornada parcial.

Art. 27.- CONDUCTORES

En posesión como mínimo del carnet de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Todos los camiones recolectores - compactadores, con independencia de su PMA y los vehículos cuyo PMA., sea superior a 3.500 Kg., serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a. No obstante, la cobertura de las vacantes temporales que se puedan producir (situaciones de I.T., vacaciones, excedencias, permisos retribuidos o sin retribuir, etc....) podrán ser cubiertas por personal de la contrata que esté en posesión del carnet de conducir clase C y no tenga la categoría de conductor

En el caso de que sea retirado el carnet de conducir a un/a conductor/a, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo. Si transcurrido un año el conductor no ha recuperado su permiso de conducción, la Empresa le asignará una nueva categoría profesional y puesto de trabajo acordes con su nueva situación

Este beneficio no tendrá efecto, cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as, independientemente de su turno de trabajo tendrán el tiempo necesario, para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Art. 28.- PEON – ESPECIALISTA

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo P.M.A., sea inferior o igual a 2.000 Kg., y/o vehículos que precisen carnet de conducir de clase A, B, o inferior y con P.M.A., igual o inferior a 3.500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Este trabajador, además de las labores habituales de peón, a petición de la Empresa trabajará y conducirá con los siguientes vehículos:

- Vehículo barredora de aceras
- Vehículo baldeadoras de aceras
- Vehículos furgonetas y furgones, con o sin caja
- Motos, con o sin caja
- Cualquier otro vehículo que no precise carnet de conducir superior al B1, independientemente del PMA
- Cualquier otro vehículo que no precise carnet de conducir superior al B1 independientemente del PMA
- Cualquier otro vehículo que, aún precisando carnet de conducir superior al B1, no supere 3.500 Kg. De P.M.A.
- Además, el manejo de herramientas mecánicas, (desbrozadoras, sopladoras, maquina quitapintadas, trituradoras).

Las Empresas por razones del servicio, podrán asignar cualquier trabajo propio de la categoría de peón a estos trabajadores, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

Art. 29.- PLUS FUNCIONAL PEONES

El peón que realice sus funciones con herramientas mecánicas, vehículos ligeros, motocarros, motocaca, sopladoras, desbrozadoras o pistolas quita pintadas, fumigadores, percibirá un plus funcional de especialización por cada día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, conforme a las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa. La referida cantidad experimentará, durante los años de vigencia del Convenio, los mismos incrementos pactados, incluido las revisiones salariales que en su caso pudieran producirse.

El devengo del plus funcional no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas aunque si las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con la que trabaje.

Se tratarán en la Comisión Paritaria interpretativa del presente Convenio los casos de incorporación de nuevas maquinarias en la Contrata.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

Los vehículos destinados al servicio de recogida de poda, irán equipados con una consola monoperadora, a partir del 1 de Enero de 2010.

Los equipos de recogida de contenedores soterrados con pluma estarán constituidos por un peón y un conductor.

CAPÍTULO V - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 30.- FUNCIONES Y GARANTÍAS

En cuanto a las funciones y garantías de los Representantes de los Trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 y 68 del R.D. Legislativo. 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 31.- DERECHOS SINDICALES

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

Art. 32.- INFORMACIÓN

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

Art. 33.- CRÉDITO SINDICAL

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho al disfrute de un crédito horario de 15 horas mensuales, debiendo preavisar su uso con la mayor antelación posible, y justificarlo con posterioridad.

Los representantes de los trabajadores pueden ceder sus horas sindicales a otros miembros del Comité de Empresa, siempre y cuando lo hagan divididas en jornadas completas de trabajo de 7 horas y se lo comuniquen previamente a la Empresa mediante escrito firmado de conformidad por los afectados.

Art. 34.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Entidad Bancaria a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario por el período de un año.

CAPÍTULO VI – SANCIONES Y DESPIDOS**Art. 35.- SANCIONES Y DESPIDO**

Las sanciones graves o los despidos serán puestos en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores con la mayor brevedad posible, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

CAPÍTULO VII – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Art. 36.- PRENDAS DE TRABAJO**

Al inicio de la relación laboral, según la temporada en que se produzca, se entregará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- | | |
|----------------------------------|---|
| - Dos pantalón de invierno | - Un par de botas invierno |
| - Dos pantalón de verano | - Un par de zapatos verano |
| - Dos Camisa/Polo de Manga Corta | - Un anorak o bomber desmontable |
| - Dos Camisa/Polo de Manga Larga | - Un forro polar o jersey |
| - Una gorra de verano | - Un chaleco de invierno |
| - Una gorro de invierno | - Una cazadora de verano |
| - Una toalla baño grande | - Una braga cuello |
| - Una toalla aseo pequeña | - Un mono de trabajo (solo mecánicos, conductores, peones punto limpio y peones esp pintadas) |

En caso de rotura o deterioro que imposibiliten su uso, y previa entrega de las prendas deterioradas, la empresa procederá a su sustitución.

Art. 37.- SALUD LABORAL

El Delegado de Prevención desempeñará las funciones reguladas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y se encargará de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia y demás legislación supletoria.

Se realizará una revisión médica anual, con carácter voluntario para todo el personal, que consistirá en:

- Analítica de sangre.
- Analítica de orina.
- Pruebas visuales.
- Pruebas audiométricas.

El resultado del reconocimiento se entregará a cada trabajador. El reconocimiento se realizará en un centro médico y se dará el día libre.

Se habilitarán con carácter voluntario vacunas contra la gripe y el tétano y la hepatitis.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del contenido de la póliza de accidentes suscrita con la Mutua de accidentes.

Art. 38.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Lo previsto en el Art. 68 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en materia de Garantías, será de aplicación al Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Art. 68 punto E) del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al mismo, el correspondiente a las reuniones convocadas por la Empresa en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el Art. 36.2 apartados a) y c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación del Delegado de Prevención se llevará a cabo como marca el Art. 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa, estará a lo dispuesto en el Art. 18 de la mencionada Ley en cuanto a la información consulta y participación de los trabajadores.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Empresa asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- A elaborar un plan de evaluación de Riesgos que deberá estar terminado caso de no tenerlo realizado, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el servicio de prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que disponga la legislación vigente en esta materia.
- A velar por el cumplimiento de las Medidas de Prevención y a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, mediante la realización del reconocimiento médico voluntario que se establece en el articulado del presente convenio.

CAPÍTULO VIII – JUBILACIÓN Y MEJORAS SOCIALES

Art. 39.- JUBILACIÓN

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

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento para el acceso a dicha modalidad de jubilación.

Art. 40.- AYUDAS POR JUBILACIÓN

Al producirse la jubilación de un trabajador que lleve prestando su servicio en la contrata al menos con una antigüedad de cinco años, la Empresa adjudicataria del servicio en esa fecha le abonará en concepto de ayuda por la misma y por cada año de trabajo en la contrata según la edad y el año de jubilación, las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa.

Para el resto de años de vigencia, este importe se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo.

Art. 41.- PÓLIZA DE ACCIDENTE O MUERTE

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidente de trabajo que garantice al trabajador o sus causahabientes indemnizaciones por fallecimiento derivado de accidente laboral, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte derivada de enfermedad profesional. La cuantía será de 21.399,70 € durante el resto de vigencia del presente convenio.

En el caso de que un trabajador fallezca como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a los familiares una indemnización, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de más de un año en la empresa y no exista un tercero responsable civil. El pago se realizará al beneficiario designado por el trabajador mediante escrito dirigido a la Empresa y a falta de designación se efectuará a los herederos legales. La cuantía de esta indemnización será de 3.144,85 € durante el resto de vigencia del presente convenio.

Art. 42.- COMPLEMENTO POR I.T.

1. **Enfermedad.** La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador, hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja
2. **Accidente.** La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% de la base de cotización a partir del primer día.
3. **Hospitalización.** La empresa complementará hasta el 100% de las prestaciones que perciba el trabajador, desde que se produzca la hospitalización, y cuando ésta sea derivada de enfermedad grave o intervención quirúrgica.

Art. 43.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES

El personal fijo en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.000 €.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de los préstamos se hará durante las 12 pagas posteriores al mismo, como máximo y devengarán el interés legal. Si el tiempo que resta para la finalización de la contrata es inferior a 12 meses, el período de amortización será como máximo igual al tiempo que reste de contrata.

Las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 10.000 €.

Art. 44.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, siempre que exista vacante, asignándole en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniendo el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Art. 45.- INCREMENTOS SALARIALES

Incremento salarial: 2020-2025.

- Año 2020.- Se establece un incremento salarial de 150€ (consolidable) que será abonado en el periodo vacacional, bajo la denominación de paga o complemento de vacaciones, abonándose la parte proporcional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Año 2021.- Se establece un incremento salarial de un 1% de los conceptos de las tablas del año 2020.

- Año 2022.- Se establece un incremento salarial de un 1% de la retribución total anual reflejada en las tablas del año 2021, aplicándose este incremento exclusivamente al salario base.
- Año 2023.- Se establece un incremento salarial de un 1% de la retribución total anual reflejada en las tablas del año 2022, aplicándose este incremento exclusivamente al salario base.
- Año 2024.- Se establece un incremento salarial de un 1,2% de la retribución total anual reflejada en las tablas del año 2023, aplicándose este incremento exclusivamente al salario base.
- Año 2025.- Se establece un incremento salarial de un 1,5% de la retribución total anual reflejada en las tablas del año 2024, aplicándose este incremento exclusivamente al salario base.

Incremento lineal paga de beneficios.

- Año 2021.- Para cada categoría especificada en las tablas salariales se incrementará el concepto de “paga de beneficios” en una cantidad de 125 € lineales. abonándose la parte proporcional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Año 2022.- Para cada categoría especificada en las tablas salariales se incrementará el concepto de “paga de beneficios” en una cantidad de 125 € lineales. abonándose la parte proporcional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Año 2023.- Para cada categoría especificada en las tablas salariales se incrementará el concepto de “paga de beneficios” en una cantidad de 125 € lineales. abonándose la parte proporcional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Año 2024.- Para cada categoría especificada en las tablas salariales se incrementará el concepto de “paga de beneficios” en una cantidad de 125 € lineales. abonándose la parte proporcional a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Art. 46.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**1. Excedencia voluntaria**

Los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a 5 años. Se podrá pedir una prórroga con la condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado.

El reingreso, se solicitará con dos meses de antelación a que finalice la excedencia, retornando a su puesto de trabajo, si a ello da lugar por haber vacante en virtud de lo establecido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

En lo relativo a las excedencias por cuidado de hijos y cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, se atenderá a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47.- PRIORIDAD PARA REALIZAR FUNCIONES PROPIAS DE SU PUESTO DE TRABAJO A LOS CONDUCTORES Y PEONES ESPECIALISTAS.

La empresa dará prioridad y/o preferencia a los trabajadores que desempeñen funciones de peón especialista o conductor para realizar las tareas propias de su categoría, siempre y cuando sobre el trabajador afectado concurren los criterios que se especifican a continuación referentes a sus labores de conducción, velando la empresa por que se cumplan los siguientes criterios en relación con ello:

- Un manejo normal del vehículo.
- Contar con un número de partes de accidente dentro de la media o normalidad.
- No recibir quejas del cliente a causa de su conducción.

- No ser Sancionado o apercibido a causa de imprudencias conduciendo o causar daños a vehículos.
- Contar con un número de averías que puedan encuadrarse dentro de la normalidad.

No obstante, dicha preferencia no afectará a todas las funciones y tareas que pueden y deben realizar en virtud del artículo 28 del convenio colectivo los peones especialistas.

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. Adicional 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 B), C) y D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - GÉNERO NEUTRO.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. – PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN LA FORMA DE PRESTACIÓN PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ART. 34 APARTADO 8º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas

de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. - Industria 4.0 y nueva era digital.

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. – Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 10 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas se compensarán con el importe equivalente a la hora extraordinaria o precio de sábados, domingos y festivos fijada en la tabla salariales, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

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.

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

TABLA SALARIAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DE TRES CANTOS 2020 (DEFINITIVA)

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO / ESPECIALIDADES PROF.	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS. FUNCIONAL REMATE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	COMPL. PERSONAL (AÑO)	COMPL. VACACIONES (AÑO)	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PREMIO ASISTENC. (AÑO)	BRUTO AÑO
GRUPO PROF. D: OPERARIO	MECANICO-CONDUCTOR	34,05 €	13,76 €	7,67 €	5,06 €	3,40 €	67,16 €	150,00 €	1.008,10 €	1.008,10 €	498,19 €	179,09 €	22.875,33 €
	CONDUCTOR LIMPIEZA	34,01 €	13,76 €	0,00 €	5,06 €	3,36 €	63,22 €	150,00 €	1.008,28 €	1.008,28 €	506,81 €	161,68 €	20.913,11 €
	CONDUCTOR RECOGIDA	34,02 €	13,76 €	2,45 €	5,06 €	3,36 €	63,22 €	150,00 €	1.008,31 €	1.008,31 €	501,34 €	167,24 €	21.531,87 €
	PEON LIMPIEZA	30,88 €	9,94 €	0,00 €	5,06 €	3,25 €	54,38 €	150,00 €	917,22 €	917,22 €	467,98 €	142,71 €	18.532,34 €
	PEON RECOGIDA	30,89 €	9,94 €	2,45 €	5,06 €	3,25 €	56,21 €	150,00 €	916,55 €	916,55 €	464,69 €	148,20 €	19.153,64 €
GRUPO PROF C: ADMINISTR	PEON ESPECIALISTA	30,90 €	9,94 €	4,20 €	5,06 €	3,25 €	57,54 €	150,00 €	917,48 €	917,48 €	466,84 €	152,19 €	19.605,88 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30,88 €	9,94 €	0,00 €	5,06 €	3,25 €	54,37 €	150,00 €	917,22 €	917,22 €	463,36 €	142,67 €	18.527,67 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	30,90 €	9,94 €	7,61 €	5,06 €	3,25 €	57,54 €	150,00 €	917,48 €	917,48 €	466,84 €	152,19 €	20.461,79 €
GRUPO PROF B: MANDOS INT	CAPATAZ	30,94 €	13,71 €	7,61 €	5,06 €	3,39 €	63,03 €	150,00 €	917,48 €	917,48 €	466,42 €	168,73 €	21.479,45 €
	CAPATAZ-INSPECTOR	34,82 €	15,43 €	8,57 €	5,70 €	3,84 €	70,93 €	150,00 €	1.032,45 €	1.032,45 €	524,88 €	189,91 €	24.163,28 €
	ENCARGADO	39,58 €	15,61 €	17,89 €	5,06 €	4,40 €	85,50 €	150,00 €	1.353,92 €	1.353,92 €	646,50 €	229,86 €	29.088,94 €

Días de Salario Base: 366

Días de Pluses: 251

RESTO DE CPTOS:

Art. 23: Anticipos	400,00 €
Art. 40: Jubilación	
A los 60 años	374,12 €
A los 61 años	299,29 €
A los 62 años	187,06 €
A los 63 años	149,65 €
A los 64 años	74,81 €
A los 65 años	37,41 €
Art. 41: Póliza de accidentes o muerte AT	21.399,70 €
Póliza de accidente o muerte EC	3.144,85 €
Art. 29: Plus funcional para peones	2,91 €

PERSONAL SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

TABLA SALARIAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DE TRES CANTOS 2020 (DEFINITIVA)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS. FUNCIONAL REMATE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	COMPENS. LIBRANZA	COMPL. PERSONAL (AÑO)	COMPL. VACACIONES (AÑO)	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PREMIO ASISTENC. (AÑO)	BRUTO AÑO
GRUPO PROF. D: OPERARIO	CONDUCTOR LIMPIEZA SDF	34,01 €	13,76 €	0,00 €	5,06 €	3,36 €	15,58 €	28,97 €	68,73 €	461,96 €	461,96 €	232,20 €	74,08 €	9.581,67 €
	PEON LIMPIEZA SDF	30,88 €	9,94 €	0,00 €	5,06 €	3,25 €	14,01 €	25,68 €	68,73 €	427,30 €	427,30 €	218,01 €	63,43 €	8.490,97 €

(03/24.846/21)

