

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA), recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes (código número 28012791012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima” (CESPA), recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 29 de septiembre de 2014, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, 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 13 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S. A.” (CESPA, S. A.), Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES (MADRID), PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014

Cuestión previa. Partes que conciertan el convenio colectivo:

- Representación empresarial:
 - José Antonio Gallardo Cubero.
 - Gema Correa Alfonso.
 - Pablo del Castillo Santiago.
 - Mariano Delgado Crespo.
- Representación legal de los trabajadores del Servicio de Recogida de Basuras de San Sebastián de los Reyes (Madrid):
 - José Luis Viso Pozo.
 - Juan Carlos Fernández Cobos.
 - Fernando Poza Herráez.
- Asesores de la RLT:
 - Karim Riabi González (CC OO).
 - Rafael López Sancho (CC OO).

Las partes intervinientes en la representación que cada uno ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el Estatuto de los Trabajadores).

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Cespa, S. A.”, fijos y eventuales o cualquiera que sea su modalidad de contrato, adscritos a los Servicios de Recogida de Basuras de San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración del convenio será de dos años. Años 2013 y 2014.

La denuncia del presente convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

En cualquier caso, ambas partes pactan, tal y como se establece expresamente en el artículo 86.3 del E.T., que el convenio colectivo en vigor se mantendrá prorrogado hasta la firma de uno nuevo independientemente del tiempo que sea necesario para la negociación y firma del mismo.

Art. 3. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5. *Comisión Mixta Paritaria.*—Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la Empresa y otro de los trabajadores, siendo este último nombrado por las Centrales Sindicales firmantes del convenio colectivo. Se concretarán los representantes de cada parte.

Esta Comisión se reunirá a instancias de una de las partes, debiéndose adoptarse los dictámenes, por acuerdo conjunto, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al de la reunión.

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.

Las discrepancias producidas con la R.L.T. se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

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

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 6. *Concepto retributivo.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en la tabla salarial, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando el último día del mes coincida en sábado o víspera de festivo, se pagará un día antes.

Asimismo la empresa concederá un anticipo el día 15 de cada mes, en la cuantía de 600,00 euros a todos los trabajadores que lo soliciten con suficiente antelación.

Art. 7. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

Art. 8. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios de 5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

- Una vez cumplidos los 9 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 20 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos los 14 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos los 16 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 30 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los 18 años.
- Una vez cumplidos los 19 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los 23 años.
- Una vez cumplidos los 24 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los 28 años.
- Una vez cumplidos los 29 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos los 34 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 por 100 sobre el salario base.

Art. 9. *Penosidad y Peligrosidad.*—El personal a que se refiere el Anexo del presente convenio, percibirá un complemento por Penosidad y Peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado Anexo.

Art. 10. *Nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.30 y las 6.30 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada categoría se establece en el Anexo correspondiente. Dicha cantidad es invariable, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, puesto que las posibles variaciones que individualmente pudieran existir en relación con la aplicación de la antigüedad de cada uno de los trabajadores, viene a quedar compensada, en cómputo anual, por las remuneraciones percibidas por el resto de los conceptos.

Art. 11. *Plus de Asistencia.*—El complemento salarial denominado Plus de Asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según Anexo.

Art. 12. *Plus de Especialización.*—Todo el personal afecto por el presente convenio percibirá un complemento por especialización, según las cuantías en Anexo, que se abonará por 334 días al año.

Artículo 13. *Complementos extrasalariales.*

- A) Plus de transporte: El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte que figura en Anexo.
- B) Plus vestuario: El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá un complemento llamado plus vestuario que se abonará conjuntamente con la paga de San Martín de Porres por un importe anual de 96,03 euros. No se descontará este concepto como consecuencia del desgaste de la ropa de trabajo.

Art. 14. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será la fijada en Anexo al presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en los mismos, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base de las pagas de Verano, Navidad y de San Martín de Porres.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Festividad de San Martín de Porres.
- c) Fecha de abono: Verano, 30 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 30 de noviembre o día hábil anterior y San Martín de Porres, 15 de octubre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
 - Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
 - Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
 - San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Art. 15. *Participación en beneficios.*—Se considerará como tal y en la cuantía establecida en el anexo, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

Se abonará al personal el 15 de febrero o día hábil anterior del siguiente año a su devengo.

Art. 16. *Premio de constancia y puntualidad.*—La Empresa abonará en concepto de premio a la constancia y puntualidad en la última nómina del año, la cantidad de 103,65 euros a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año.

Por cada día de ausencia injustificada, la Empresa descontará 20,73 euros de dicho premio.

Art. 17. *Horas extraordinarias:*

1. Horas extraordinarias normales: Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, según se indica en el Anexo correspondiente de la tabla salarial.

En ningún caso dichas horas serán compensadas por días de libranza.

2. Retribución días festivos:

- a) En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 21 del presente convenio, se trabajan todos los días festivos del año, salvo lo dispuesto

en el apartado b), entendiéndose por tales los de carácter nacional, autonómico y local de Madrid, así como la festividad de San Martín de Porres.

En compensación por el trabajo en días festivos (personal de las rutas 2, 3 y 5, de lunes a domingo en turno de noche) trabajadores que están sujetos a este régimen de libranzas, percibirán mensualmente la cantidad establecida para el Plus festivo. Para el cálculo del importe de este plus, se parte del precio del festivo para cada categoría, multiplicando por 15 festivos que se retribuyen, dividido entre 11 meses. El resto del personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada, las cantidades fijas, cualquier que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en Anexo (complemento fiesta).

A dichas cantidades se añadirán, los complementos diarios de plus de asistencia, plus penoso/peligroso, plus transporte, prima de vertidos y, en su caso, plus nocturno.

- b) Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio, disfrutándolo el turno nocturno las noches del 24 al 25 de diciembre y la del 31 al 1 de enero. Cuando coincida con algún descenso semanal, no habrá otro descanso compensatorio.

Los turnos diurnos descansarán el día de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero).

La Empresa abonará a aquellos trabajadores que habitualmente prestan servicio los días festivos, la cantidad equivalente al importe de un festivo trabajado, en todos sus conceptos, siempre que el trabajador recupere el trabajo de dicha festividad a la mayor brevedad posible, tal como se ha venido haciendo en años anteriores. La Empresa colaborará con todos los medios disponibles en vehículos y personal.

3. Horas extraordinarias estructurales: Se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor las que se presten por necesidades de los servicios públicos que la Empresa presta al Ayuntamiento a que se refiere el ámbito de aplicación del presente convenio.

Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, tendrán este carácter las horas trabajadas en dichos días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 17.2 del presente convenio colectivo.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida, a los efectos de los artículos 3 y 4 de la Orden de 1 de marzo de 1983, la firma del delegado del Personal en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Complemento de reestructuración (sustituye al antiguo plus de lunes):

La prestación de servicios todos los domingos conlleva modificar las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basura que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos.

En contraprestación, se aprueba suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, de la misma naturaleza, que se denominará complemento de reestructuración, que compensará y absorberá en cómputo anual, las posibles horas extraordinarias que puedan producirse en cada caso por cualquier incidencia en el servicio, hasta su propio importe anual y en dicho cómputo.

Si durante la prestación el servicio se produjeran averías que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo o se retrasasen al inicio del servicio debido a la falta de vehículos, la empresa no descontará el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por cada día efectivo trabajado en la cuantía que se especifica en las tablas salariales del convenio, siempre que el trabajador haya finalizado el servicio de dicho día, no abonándose el mencionado complemento por cada día que no lo haya finalizado.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Realizar correctamente el servicio diario.
- Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.
- Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de 24 horas, las denuncias de circulación y de otra índole impuestas por la autoridad competente así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.

- d) Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento de reestructuración se abonará a las categorías que antiguamente percibían el anulado complemento denominado plus de los lunes.

Art. 18. *Tabla salarial.*—Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio, se fijarán como Anexo formando parte inseparable del mismo.

Art. 19. *Premio de permanencia y vinculación.*—Al cumplir 15 años en la Empresa y hasta cumplir los 16, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 5 por 100 sobre el salario base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5 por 100 del salario base por 485 y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año.

En cuanto al premio de vinculación, durante la vigencia del presente convenio, el personal en activo que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa, percibirá un premio de vinculación de 373,04 euros por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquel que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por esta Empresa.

Art. 20. *Incremento y revisión salarial.*

— Para el año 2013: Para el año 2013, el incremento será 0 por 100.

— Para el año 2014: Para el año 2014, el incremento será 0 por 100.

Capítulo III

Jornada, descansos y permisos

Art. 21. *Jornada.*—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio, será de 37 horas semanales, equivalente a una jornada diaria de 7 horas 24 minutos, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado en las condiciones en que se viene haciendo habitualmente.

En cómputo anual, los días efectivos de trabajo serán cinco a la semana, con dos días de descanso consecutivos.

Se establece un sistema de turnos rotativos para las rutas 2, 3 y 5 que trabajan de lunes a domingo en turno de noche, incluidos los festivos que según el calendario les toque trabajar.

Art. 22. *Horarios.*—Los horarios actuales están fijados conforme a las peculiares circunstancias del servicio. Las posibles variaciones en dichos horarios serán tratadas con el Delegado de Personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Vacaciones.*—1.º Las vacaciones anuales se concederán durante los meses de julio, agosto y tendrán una duración de 31 días naturales que se disfrutarán del 1 al 31 de cada mes.

Al personal que voluntariamente disfrute de sus vacaciones fuera del período anteriormente indicado, se le fijarán estas en 33 días naturales para el mes de septiembre que se disfrutarán del 1 de septiembre al 3 de octubre y de 35 días naturales retribuidos para el resto de meses.

2.º De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos períodos, siendo uno de ellos consistente en 15 o 16 días dentro de su período vacacional asignado, en los períodos del 1 al 15 o del 16 al 31 de cada uno de estos meses.

El resto de días se disfrutarán por quincenas completas (o 16 días en su caso) que comenzarán los días 1 o 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural.

No tendrán derecho a fraccionar las vacaciones el personal que las disfrute fuera de los meses de julio y agosto.

El personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10 por 100 de trabajadores del mismo turno, categoría y parque en un mismo período fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10 por 100 del mismo turno, categoría y parque se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutarán de sus vacaciones en el período inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Si coincidiesen más de dos trabajadores de una misma dotación se deberá tratar el tema con los Jefes de Servicio.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción que desea disfrutar fuera de los meses de verano es posterior a estos dos meses.

En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa pueda organizar sus respectivos trámites.

3.º A los efectos de que durante el mes de agosto, las necesidades del servicio queden cubiertas, la Empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando la jornada laboral.

4.º Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones con otro compañero podrán hacerlo dentro de su mismo parque, categoría y turno, comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique en cada parque. A estos efectos se entenderá como igual la categoría de mozo y la de mozo especialista.

Estos cambios del mes de vacaciones pueden implicar una reestructuración provisional de los grupos de libranza de los trabajadores implicados en los cambios.

En ningún caso habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas de libranzas, de vacaciones, o de cualquier otra índole referida al intercambio.

Posteriormente el Jefe de Servicio se reunirá con los Representantes de los Trabajadores para informarle de los cambios efectuados.

Los trabajadores que hayan elegido disfrutar sus vacaciones fuera de los dos meses de verano no podrán cambiar su grupo asignado de vacaciones.

Los trabajadores que hayan elegido fraccionar sus vacaciones no podrán cambiar su mes asignado.

Si algún trabajador, de manera excepcional, necesita disfrutar sus vacaciones en un mes distinto al que le corresponda, podrá solicitarlo por escrito a su Jefe de Servicio, quien atenderá su petición en función de las necesidades organizativas del servicio y en reunión con el delegado de personal analizará los cambios solicitados.

5.º Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada en las tablas salariales, más el complemento de antigüedad que corresponda a 31 días sobre el salario base de cada categoría.

6.º Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de IT que derivase en una hospitalización, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación. Será inexcusable la acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. El período de disfrute lo asignará la Empresa previa consulta con el trabajador.

Asimismo, si antes de disfrutar sus vacaciones el trabajador estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El período de disfrute lo asignará la Empresa previa consulta con el trabajador.

Art. 24. *Permisos.*—La Empresa, con audiencia de los trabajadores, concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, de uno a treinta días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación en un mismo centro de trabajo. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo urgente necesidad.

Todos los trabajadores podrán ausentarse del trabajo de manera ocasional, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Todo aquel trabajador que por cualquier causa necesite ausentarse del trabajo deberá solicitarlo a su encargo con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas al inicio de su servicio y sin necesidad de justificar los motivos de su ausencia.

Su encargado podrá conceder o denegar sin necesidad de justificación dicha solicitud.

En caso de que le sea denegada, este podrá buscar a un compañero del mismo turno, parque y categoría profesional y solicitar dicho cambio por escrito para así facilitar la concesión con una antelación mínima de 24 horas.

En caso de que finalmente le sea concedida la jornada de ausencia al trabajo, la contabilización de la misma se realizará en las condiciones que se viene realizando en la actua-

lidad, es decir, el trabajador que se ausenta le debe un día a la empresa y al trabajador que le supla, la empresa le debe un día.

Estos días de cambio se concederán para necesidades puntuales no previsibles del trabajador, no permitiéndose que se cambien varios días seguidos con más de un compañero para juntarlos con los días de libranza o de vacaciones.

De forma excepcional todo el personal podrá solicitar por escrito a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, la cual los concederá como “días de cambio sin compañero”, un máximo de dos días anuales no consecutivos de ausencia al trabajo sin necesidad de cambiar con un compañero. Podrán coincidir en esta opción hasta un máximo de diez trabajadores por día y parque, no pudiendo solicitarse en Semana Santa (período comprendido desde el jueves al domingo), Navidad (período comprendido desde el 24 de diciembre al 6 de enero), ni en los meses de julio y agosto, ni coincidir más de un miembro de cada dotación.

La contabilización de estos días se realizará como en el caso anterior, es decir, el trabajador que se ausenta debe un día a la empresa.

Para la contabilización de los días de cambio habrá en cada parque un archivo actualizado diariamente con la ficha individual de cada trabajador.

Art. 25. *Licencias.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho, 20 días. Esta licencia se deberá solicitar por escrito con al menos 10 días de antelación a su disfrute.

2. Casamiento de padres, hijos o hermanos, un día si es en la misma localidad y tres si es fuera de ella.

3. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.

También se considerará como enfermedad grave todo ingreso hospitalario ininterrumpido superior a 48 horas

Cuando el ingreso hospitalario sea igual o inferior a 48 horas tampoco será necesaria más acreditación que la de la duración del propio ingreso y la del grado de parentesco, y ello dará derecho a que el familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona ingresada pueda disfrutar de hasta 2 días de licencia en función de la duración del mismo

En el supuesto de cirugía ambulatoria de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores de los turnos diurnos dispondrán de un día y los trabajadores del turno nocturno la noche anterior o posterior al hecho

Además toda estancia en urgencias hospitalarias debidamente acreditadas de un familiar de primer grado que coincida al menos con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en convenio, dará derecho a 1 día de licencia. No obstante ese día, en ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad grave u hospitalización anteriormente mencionados

4. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador, 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz se aumentará a seis días siempre que esta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediato anterior.

5. Muerte de tíos y sobrinos, un día si es dentro de la localidad y dos días si es fuera de ella.

6. Dos días por traslado de domicilio habitual.

7. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas. En el caso de que el trabajador afectado esté en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.

9.a) Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, un día de licencia para efectuar los exámenes.

- b) Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche disfrutarán de la noche anterior a la celebración de los exámenes.

10. Para el personal que sea titular del carnet de conducir de las clases C, D y E y desee obtener su renovación, el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Para el personal que vaya a obtener el carnet de conducir de las clases C, D y E, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Para el personal fijo en plantilla que vaya a obtener el carnet de conducir de la clase B, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Se establece para todas las licencias de este apartado, un tope máximo de 3 al año.

11. Los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas, con un tope máximo de 2 trabajadores al año. Si se comprobara que el citado número resulta insuficiente, se reunirá el Comité de Salud y Seguridad con la Empresa, al objeto de buscar una solución.

12. Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años.

Todas las licencias a las que tienen derecho los trabajadores, serán abonadas como días realmente trabajados.

Art. 26. *Turnos rotativos.*

- A) Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá la obligación de rotar anualmente en los turnos, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en dicho turno, lo hará al menos por un período equivalente a 24 semanas.
- B) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años no rotarán, permaneciendo en el turno de día, salvo que voluntariamente deseen integrarse en la rotación.
- C) Con independencia del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 10 del presente convenio, la Empresa abonará la cantidad anual de 89,94 euros que será devengada por día efectivo trabajado en el turno de noche a aquellos trabajadores que voluntariamente presten servicio en el citado turno, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores de este artículo.
- D) Si un trabajador del turno de noche desea intercambiar su turno con otro de día que realice el mismo trabajo, podrá hacerlo previo acuerdo de la empresa con ambos trabajadores por escrito. Dicho intercambio supondrá atenerse a las nuevas condiciones del puesto intercambiado, sin que en ningún caso haya posibilidad de reclamación por diferencias económicas o de cualquier otra índole referida al intercambio.

Art. 27. *Complemento de Fondo Social.*—La empresa abonará a los trabajadores el importe de las gafas y audífonos prescritos por facultativo, que se rompan como consecuencia de accidente de trabajo.

Estos gastos irán a cargo integro de la empresa, con límite de 4.098,35 euros anuales para toda la plantilla.

Art. 28. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo en la Empresa, podrá solicitar a esta un préstamo salarial por un importe de 2.435,29 euros reintegrables mensualmente y por un período máximo de dos años.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo el interés legal.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que acrediten su necesidad, un fondo de 12.022,26 euros considerándose incluido en dicho fondo los préstamos no amortizados.

Art. 29. *Seguro de vida.*—Todos los trabajadores en activo disfrutarán de un seguro por importe de 33.630,22 euros para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando estos se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la Empresa. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

Art. 30. *Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común.*—En el caso de fallecimiento en activo de un trabajador con un año mínimo de antigüedad en la empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la cantidad de 8.117,64 euros excepto cuando exista un tercero responsable civil.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante mediante escrito dirigido a la Empresa. A falta de designación expresa, se realizará el pago a sus herederos legales.

La Empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando, al producirse el hecho causante, esté dado de alta en Seguridad Social por esta Empresa, bien por estar prestando servicio efectivo, o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

Art. 31. *Economato.*—Los trabajadores por el presente convenio utilizarán los servicios del economato denominado “Makro” o similar.

También disfrutarán de este servicio de economato los trabajadores de la Empresa que hubieran causado baja en la misma por jubilación o invalidez permanente, así como las viudas de los trabajadores de la misma, siempre que el hecho causante se hubiera producido a partir del 1 de enero de 1979.

Art. 32. *Complemento de jubilación.*—La Empresa que preste servicio en el momento de producirse la jubilación de un trabajador, abonará, en concepto de ayuda por jubilación, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos de San Sebastián de los Reyes.

- Si se solicita a los 60 años: 1.378,55 euros.
- Si se solicita a los 61 años: 868,01 euros.
- Si se solicita a los 62 años: 744,01 euros.
- Si se solicita a los 63 años: 271,80 euros.
- Si se solicita a los 64 años: 180,97 euros.
- Si se solicita a los 65 años: 144,80 euros.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 144,80 euros por año de servicio, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años de edad.

Art. 33. *Jubilación a los 64 años.*—De conformidad con la legislación vigente, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, en caso de que así lo prevea la norma vigente, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajado en las condiciones que en su caso prevea la legislación.

- Jubilación parcial: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el acceso a dicha modalidad de jubilación.

Los artículos 27 y 28 del vigente convenio colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Art. 34. *Plantillas e ingresos.*—La Empresa se compromete que a partir del año 2009, el 10 por 100 de toda la contratación superior a 3 meses de la modalidad de circunstancias de la producción será cubierta por mujeres (incluyendo las categorías de mozo, taller y lavacoques) al amparo de la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres.

La empresa se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo, como consecuencia de la implantación del camión de carga lateral o similar. La Empresa dispondrá de la plantilla necesaria para el servicio, sin que el número de trabajadores a jornada completa contratados temporales no causales exceda de 4 trabajadores, considerando las actuales circunstancias productivas.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas, serán comunicadas al Delegado de Personal, teniendo preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores contratados en el último párrafo del artículo 35 del vigente convenio colectivo.

La Empresa no utilizará trabajadores provenientes de E.T.T. (Empresas de Trabajo Temporal) ni de Agencias de colocación.

Art. 35. *Excedencia.*—Todo trabajador con un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses, pudiendo ser dichas excedencias prorrogables, previo aviso por parte del trabajador del nuevo período de excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a dos años, la Empresa reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo, cuando lo solicita-

se con un mes de antelación, estándose, para los demás supuestos, a lo previsto en el Convenio General del Sector.

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, si como consecuencia de la reintegración en el puesto de trabajo del trabajador en excedencia, aquel hubiese causado baja.

Art. 36. *Accidentes de tráfico y retención o prisión del trabajador.*—La empresa se compromete a garantizar a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación. No obstante y hasta la recuperación tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

No obstante aquellos trabajadores con la categoría profesional de conductor que le sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo tan pronto como les sea posible. En caso de que no fuese así, la empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de la categoría profesional para la que estén capacitados.

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

Art. 37. *Ascensos.*—Los mozos ordinarios con 12 meses de trabajo efectivo en la Empresa, ascenderán a la categoría de mozo especializado a partir del mes siguiente al cumplimiento del citado año y medio.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas de la siguiente forma:

1. Con fecha 25 de marzo de 2010 se firmó un acta por el cual la Empresa se compromete a que las vacantes definitivas que se produzcan y sean cubiertas, o ampliaciones de puestos de trabajo a jornada completa por necesidades del servicio serán cubiertas de la siguiente manera:

- 50 por 100 por los trabajadores de sábados, domingos y festivos.
- El otro 50 por 100 por los trabajadores que decida la Empresa.

Por lo que la empresa se reserva el uso de su 50 por 100.

2. Con el otro 50 por 100 se procederá de la siguiente forma:

a) Promoción de peones de S y D a peones de jornada completa:

- Pasarán a jornada completa cuando se produzca una vacante definitiva de peón de jornada completa y así lo soliciten.
- El orden de acceso será en función de la antigüedad en la empresa.

b) Promoción a conductores de jornada completa: Promocionarán alternativamente los conductores de S y D y los peones de jornada completa cuando haya una vacante definitiva.

La promoción de conductores de S y D se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

- Deberá solicitarlo por escrito.
- El orden de acceso será en función de la antigüedad en la empresa.

Para poder promocionar los peones de jornada completa, estos deberán cumplir todas las condiciones que se indican a continuación:

- Solicitarlo por escrito.
- Estar en posesión del carnet adecuado.
- Tener el carnet de conducir de la categoría B con una antigüedad mínima de 4 años. A efectos de cómputo de este plazo, no contarán los períodos de tiempo que haya estado sin carnet de conducir, siendo obligación del trabajador informar de ello a la empresa, en caso contrario se le retirará de la lista.
- El peón deberá realizar, para tener acceso a una vacante de conductor, 90 jornadas reales de trabajo en la conducción de vehículos recolectores. Estas jornadas se realizarán en períodos estivales, y una vez que el peón haya realizado un mínimo de 60 jornadas reales, podrá acceder a realizar suplencias que se vayan produciendo diariamente.

- En el caso de que las condiciones las cumplan dos o más peones, se seguirá el siguiente criterio:
 - Se apuntarán a una lista, siendo el primero el que tenga el carnet de conducir camiones con más antigüedad, y en caso de coincidencia de fechas el que tenga más antigüedad en la empresa.
 - Las jornadas de trabajo se repartirán de forma equitativa entre todos los apuntados y que cumplan las condiciones.

c) Condiciones Generales:

- Nunca coincidirán dos o más peones nóveles o sin experiencia en el mismo turno de trabajo conduciendo vehículos recolectores.
- La Empresa se reserva el derecho de apartar de la lista de promoción a aquel que no cuide y mantenga el vehículo asignado o tenga golpes de forma continuada.
- En caso de excedencia se computará como fecha de antigüedad la fecha de reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizada la excedencia.
- De conformidad con el Acta de fecha 25 de marzo de 2010, la empresa procurará en la medida de lo posible que las sustituciones temporales que realice debido a I.T., vacaciones, excedencias o permisos, se realicen mediante la ampliación de jornada a empleados contratados a jornada parcial para sábados, domingos y festivos, siempre y cuando lo permita la Ley.

Art. 38. *Censos*.—La Empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

- A) General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa, categoría y documento nacional de identidad de cada trabajador.
- B) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la Empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección. La Empresa estará obligada a contestar en el plazo de quince días.

Estos listados serán expuestos dentro del primer trimestre de cada año.

La Empresa, con el fin de actualizar sus ficheros, podrá requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares, y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

Art. 39. *Traslados*.—Cuando un trabajador se oponga al traslado acordado por la Empresa, competirá a la Comisión Mixta Paritaria Empresa-Representantes de los Trabajadores, el conocimiento de la cuestión suscitada, sin perjuicio de su derecho de reclamar ante la autoridad competente.

No se realizarán traslados por motivos de sanción.

Art. 40. *Prendas de trabajo*.—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías:

— Conductores:

- Pantalones, dos de invierno y uno de verano al año.
- Tres camisas al año (una de ellas de manga corta).
- Un anorak y un jersey cada dos años (alternando). El jersey será de cuello alto con cremallera.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora cada dos años.
- Dos toallas al año, una de baño y otra de manos.
- Aquellos conductores que así lo manifiesten podrán cambiar una cazadora cada dos años por un chaleco. Asimismo podrán solicitar una gorra de verano.

— Mozos:

- Dos pantalones de invierno y dos de verano al año.
- Una gorra de curpiel de invierno con orejeras al año.

- Una gorra de verano al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de botas de goma cada dos años.
- Un jersey con cremallera y un par de zapatos al año con suela de goma.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora forrada de invierno y anorak cada dos años (alternando).
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).
- Dos toallas al año, una de baño y otra de manos.

Las prendas de trabajo se entregarán en la primera quincena del mes de octubre la de invierno y en la primera quincena del mes de mayo la de verano.

Art. 41. *Incapacidad temporal.*—En caso de baja por enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, se abonará el 100 por 100 de su salario real a todo trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, desde el 1.º día de la baja hasta que se produzca el alta o se pase a situación de Invalidez Provisional.

Art. 42. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.*—1. 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, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva calificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causaría baja en la Empresa, percibiendo:

- A) En los casos de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo 32 para la jubilación anticipada a los sesenta años, cuando el trabajador tuviera 55 o más años de edad en la fecha de la resolución de la invalidez citada.
- B) En los casos de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá la cantidad de 30.868,53 euros si tuviera 55 o más años de edad en la fecha de la resolución de invalidez citada. No obstante, el trabajador podrá optar por percibir la cantidad indicada en el artículo 32 para la jubilación anticipada a los sesenta años, en lugar de la mencionada en este apartado.
- C) Al trabajador que se le declare una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral producido realizando su trabajo en la Empresa y tuviera menos de 55 años en la fecha de la resolución de la invalidez, se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad:
 - De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 49.745,52 euros.
 - De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 62.173,72 euros.
 - De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 74.612,81 euros.
 - De treinta y cinco a treinta y nueve años: 80.826,85 euros.
 - De treinta y cuatro o menos años: 87.051,84 euros.

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la Empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

3. Los conductores que no obtengan la renovación de su carnet de conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda, cuando existan causas que puedan dar lugar a incapacidad.

De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo, según el caso.

En el supuesto de que no se declare invalidez permanente alguna, o no haya lugar a instar dicha declaración conforme a lo anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto 2 o, en su defecto, el punto 2 A), ambos de este artículo, si el trabajador tuviera 55 o más años. Si el trabajador tuviera menos de 55 años de edad, podrá optar por perci-

bir la cantidad de 37.605,17 euros o la que resultara por aplicación del artículo 32 para la jubilación anticipada a los 60 años.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidades permanentes derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales debidas a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador con capacidad disminuida y “Cespa, S. A.”

Art. 43. *Seguridad y salud laboral.*—La Empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté impuesto sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud laboral, con especial atención a sus obligaciones detalladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de Seguridad y Salud pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo, se encuentren en perfectas condiciones de seguridad y salud, debiendo poner en conocimiento del Delegado de Personal o Comité de Empresa, todas las anomalías que observen para que, por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

Los sindicatos más representativos en el comité de empresa podrán aportar a las reuniones sobre Seguridad y Salud al técnico que consideren conveniente.

Art. 44. *Prevención de riesgos laborales.*—Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 45. *Medidas de prevención.*—La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- A elaborar la evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del convenio.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

Así, se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Estos reconocimientos deben consistir al menos en:

- Confeción de un historial médico-laboral.
- Toma de datos antropométricos.
- Presión arterial y pulso.
- Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- Control audiométrico.
- Control visual.
- Expirometría (en aquellos trabajos expuestos a ambientes pulvígenos).
- Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- Pruebas de sangre y orina tipo estándar.
- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

Y a documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

La Empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

Art. 46. *Medio Ambiente.*—La Empresa realizará los trámites oportunos y velará para que las bolsas de basura estén depositadas dentro de los cubos y contenedores destinados a tal efecto.

Para efectuar la recogida de basura, todos los recipientes han de estar en perfecto estado de funcionamiento, para que la operación de carga se realice correctamente y sin riesgos de accidentes.

Si la basura estuviese fuera de los contenedores y los cubos, por el mal uso de los usuarios, falta de recipientes o mal estado de los mismos, la Empresa llevará a cabo las gestiones necesarias en el plazo máximo de un mes, a partir del primer comunicado de los Delegados de Prevención.

En todas las clínicas y centros hospitalarios se velará especialmente para que la basura se encuentre totalmente clasificada y envasada dentro de los cubos y contenedores.

Art. 47. *Subrogación.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 48. *Condiciones de trabajo y primas de vertidos.*—Los vertidos de basura se realizarán dentro de la jornada especificada en el presente convenio. Si a consecuencia de este trabajo se produjeran demoras importantes, ajenas a la voluntad del trabajador, motivadas por averías o por falta de vehículos al inicio del servicio, la Empresa no descontará dicha prima.

El personal bajo el ámbito del Convenio Colectivo de “Cespa, S. A.”, en la recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, devengará por cada día efectivamente trabajado, en función de su categoría laboral, las cantidades que se indican para cada categoría y turno en el Anexo correspondiente.

Como consecuencia de la acumulación de basuras que se produce en la jornada posterior a la festividad de Reyes, la Empresa colaborará con todos los medios disponibles en vehículos y personal, para facilitar que el trabajador recoja toda la basura con la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores.

El sistema de recogida selectiva de residuos en origen en la ciudad de San Sebastián de los Reyes supone, entre otras cosas, la recogida de cubos y contenedores destinados únicamente a envases con camiones en los que trabaja un solo mozo, y la recogida de los cubos y contenedores destinados al resto, con camiones con compartimento doble o sencillo, pero siempre con dos mozos.

De igual modo la ruta de recogida orgánica de residuos con sistema de carga trasera con pluma en soterrados conlleva la realización del servicio con conductor y dos mozos al completarse la ruta con la recogida de los cubos y contenedores destinados al resto.

De acuerdo con lo anterior, la Empresa se compromete a que el servicio de resto se siga realizando en las condiciones actuales, es decir, con dos mozos.

A partir de la próxima rotación, todos aquellos trabajadores que cambien de turno de trabajo cada 24 semanas deberán hacerlo a un servicio distinto del que tenían asignado la última vez que pasaron por ese turno.

La empresa cambiara de recorrido a aquel trabajador que lo solicite coincidiendo con la rotación. Para ello deberán notificarlo por escrito al jefe de parque con un mes de antelación.

El personal que por cualquier circunstancia realice funciones de una categoría superior a la que viene realizando, se le especificará claramente en su nómina mensual el desglose de los días trabajados y la cantidad por día en concepto de diferencias de servicios.

Art. 49. *Despidos.*—Todos los trabajadores de “Cespa, S. A.”, en el servicio de RBU de San Sebastián de los Reyes, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Si en el futuro se dictase una Ley o se promulgase alguna nueva modalidad contractual con una indemnización distinta para el caso de despido disciplinario declarado improcedente, los trabajadores contratados bajo la nueva modalidad contractual o afectados por la nueva legislación se registrarán por lo establecido en la misma. No obstante, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la nueva Ley o modalidad contractual se registrarán por la indemnización de 45 días por año de servicio señalada en el párrafo anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Condiciones del próximo convenio colectivo

Ambas partes acuerdan que para el próximo Convenio Colectivo de “Cespa, S. A.”, con su personal de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes aumentará el salario, porcentualmente, en el mismo índice que aumente el Convenio Colectivo de RBU de Madrid-Capital, así como disminuirá la jornada también en el mismo porcentaje en que lo haga, en su caso, ese colectivo.

Estas variaciones porcentuales de los próximos años son referidas, lógicamente, sobre el año inmediatamente anterior. Se actuará igualmente con el resto del articulado del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a la previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras o aquella que en el futuro la pueda sustituir.

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 que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Con el fin de adaptarse a las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, así como a las nuevas condiciones del servicio que deriven de hipotéticos cambios del contrato de la Empresa con el Ayuntamiento, las partes firmantes del presente convenio colectivo estudiarán y modificarán, en su caso, los artículos del convenio que se vean afectados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La empresa se compromete que durante la vigencia del presente contrato que mantiene con el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, incluidas sus prórrogas, a no efectuar ningún despido de trabajadores de la plantilla por causas objetivas motivadas por hipotéticos cambios de la contrata mejorando en su caso la indemnización a la de 45 días por año trabajado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo solo se repondrán al personal las prendas de trabajo por causa de deterioro de las mismas y como máximo hasta el número de prendas definido en el artículo 40 de este convenio. Para ello, el trabajador que desee la reposición de una determinada prenda deberá entregar la prenda deteriorada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la Vida Laboral de los Trabajadores de mayor Edad y promover el Envejecimiento Activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vi-

gente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o en pactos colectivos de empresas suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el artículo 33 del convenio colectivo anterior de la empresa “Cespa, S. A.”, para la recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, Madrid se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal convenio colectivo se encuentran afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias. Asimismo y con posterioridad, se suscribió por las partes negociadoras un acuerdo colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa “Cespa, S. A.”, y la RLT correspondiente al servicio de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, Madrid, acuerdo que fue debidamente registrado ante el INSS antes del 15 de abril de 2013.

Por ello, el referido convenio colectivo y el referido Pacto Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la Vida Laboral de los Trabajadores de mayor Edad y promover el Envejecimiento Activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del Registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre (RCL 2012, 1803), de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 33 del convenio colectivo anterior (años 2010, 2011 y 2012) de la empresa “Cespa, S. A.”, para la recogida de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, Madrid y el pacto colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa “Cespa, S. A.”, y la RLT correspondiente al servicio de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, Madrid y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

DISPOSICIÓN FINAL

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 AÑO 2013 y 2014 DEFINITIVA. RECOGIDA DE BASURAS SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES MADRID

		CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014	CC SSR 2013-2014
		Cond. Verificador día	Cond. Verificador noche	Mozo Especializado día	Mozo Especializado noche	Mozo Día	Mozo noche		
Salario base	334	23,42	23,56	21,91	22,02	21,66	21,77		
Plus asistencia	238	12,41	12,41	11,49	11,49	11,44	11,44		
Plus especialización	334	25,48	25,48	21,89	21,89	21,60	21,60		
Plus toxico penoso peligroso	238	6,26	6,26	5,91	5,91	5,83	5,83		
Incentivo rotación	1	92,55	92,55	92,55	92,55	92,55	92,55		
Plus Nocturno	238		11,80		10,44		10,01		
Plus Transporte	238		5,83		5,83		5,83		
Plus Vestuario	1		98,81		98,81		98,81		
Paga de Vacaciones	1	2.569,96	2.574,55	2.235,08	2.238,97	2.213,10	2.213,83		
Extra Beneficios	1	980,64	980,86	964,45	967,88	913,92	915,41		
Pagas San Martín de Porres	1	1.076,60	1.076,60	1.096,13	1.096,13	1.062,17	1.062,17		
Extras Jul/Nav	2	1.401,84	1.401,84	1.246,14	1.246,14	1.255,72	1.255,72		
Premio anual de puntualidad	1	106,59	106,59	106,59	106,59	106,59	106,59		
Complemento reestructuración	238	10,06	10,55	11,46	12,11	11,46	12,09		
Prima de vertido	238	7,39	9,28	0,38	0,70	0,38	0,70		
Complemento Fiesta	c/u	112,42	112,42	98,57	98,57	96,60	96,60		
total bruto anual		34.045,45	37.473,12	30.071,15	32.822,98	29.766,46	32.414,70		
RETRIBUCION DIAS FESTIVOS		144,32	158,00	122,20	132,93	120,09	130,43		
PLUS FESTIVO MENSUAL PARA RUTAS QUE ROTAN (2 y 5 Corretumos Noche de Lunes a Domingo)			215,45		181,27		177,85		
HORAS EXTRAORDINARIAS		18,67	18,67	15,76	15,76	15,39	15,39		

(03/17.069/15)

