

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U., LIMPIEZA VIARIA Y MANTENIMIENTO DE JARDINES DE EL BOALO, CERCEDA Y MATAELPINO DE LA EMPRESA URBASER.

Artículo 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa VERTEDEROS DE RESIDUOS, S.A. (VERTRESA) y el Sindicato Unión General de Trabajadores (U.G.T.) en representación de los trabajadores del centro de trabajo de El Boalo, Cerceda y Mataelpino (Sección de Recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines).

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa VERTRESA en el centro de trabajo de El Boalo, Cerceda y Mataelpino (Madrid), destinados a la Recogida de R.S.U., Limpieza Pública Viaria y Mantenimiento de Jardines.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación de la Empresa VERTRESA, S.A., contratista de los Servicios de Recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines de los municipios de El Boalo, Cerceda y Mataelpino y sus trabajadores.

Artículo 4º.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial (Anexo) al **1 de enero de 2009**.

La duración del presente Convenio será de cuatro años y se extenderá hasta el **31 de diciembre de 2012**, quedando denunciado automáticamente en la citada fecha.

Artículo 5.- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste.

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

Artículo 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

Artículo 8.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, ya sea por vencimiento del plazo o por resolución anticipada, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o con contrato temporal, pasarán a la nueva empresa adjudicataria o, en su caso, al Ayuntamiento, respetándoles todos sus derechos y obligaciones.

Artículo 9.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

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

Artículo 10.- RETRIBUCIONES

Los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa se abonarán del siguiente modo:

- a) **Salario Base:** es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. Se abonará por once mensualidades.
- b) **Plus Transporte (Extrasalarial):** se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por once mensualidades, la cantidad en concepto de plus de transporte que figura en la tabla salarial anexa.
- c) **Nocturnidad:** por día efectivamente trabajado.

- d) **Plus Tóxico, Penoso y Peligroso:** en la cuantía señalada en la tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- e) **Plus Convenio:** es el indicado en la tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- f) **Paga de Vacaciones:** en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla salarial anexa.
- g) **Pagas Extraordinarias:** en la forma indicada en el artículo doce.

Artículo 11.- INCREMENTO SALARIAL

Año 2009: Incremento salarial definitivo del 0,5% para cada una de las categorías.

Año 2010: Incremento salarial del 1,5% para cada una de las categorías.

Para el año 2010, si el I.P.C. real al 31/12/2010, fuera superior al 1.5% para dicho año, se efectuaría una revisión salarial en la tabla definitiva de 2010, por el exceso entre ambos índices.

En caso de ser negativo el IPC real, no existirá revisión salarial.

Año 2011: Incremento salarial IPC real + 1%

Año 2012: Incremento salarial IPC real + 1,30% (**Faltaría poner que solo hay revisión si el ipc es positivo**)

Todos los demás conceptos salariales que marca el convenio colectivo se incrementarán en el IPC real para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 12.-

Los trabajadores/as fijos/as comprendidos/as en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios

prestados en la contrata, consistente en trienios del 5% sobre el salario base de cada categoría.

A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de servicios en la contrata será para todo el personal el uno de enero de 2011.

No obstante, para los trabajadores que se incorporen con posterioridad a esa fecha (01/01/2011), dicho cómputo se iniciará a partir de su ingreso en la contrata.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El complemento personal de antigüedad se abonará al mes siguiente del mes en el que se cumpla cada trienio.

Artículo 13.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

- **Paga de Verano:** del 1 de enero al 30 de junio.
- **Paga de Navidad:** del 1 de julio al 31 de diciembre.
- **Paga de Beneficios:** del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- **Paga de Verano:** 15 de julio.
- **Paga de Navidad:** 15 de diciembre.

- **Paga de Beneficios:** 15 de mayo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 14.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 37 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados, que incluye un descanso intermedio de 20 minutos diarios para el bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta antes de que proceda a su aseo.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores disfrutarán de los siguientes días libres:

- **Se disfrutará de 16 sábados, no festivos, libres al año.**

Artículo 15.- CALENDARIO LABORAL Y HORARIO

Serán fijados conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que en caso de implantarse la jornada nocturna por los municipios de El Boalo, Cerceda y Mataelpino, ésta será aceptada por ambas partes abonándose por este concepto el 25 % de salario base por día trabajado.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado.

Artículo 16.- FIESTAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo realizará su descanso semanal el domingo.

No obstante y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en domingos y festivos, el personal se compromete a ello, disfrutando de un descanso compensatorio equivalente a un día y medio

por domingo trabajado. Tal compensación podrá ser acumulada aunque su distribución será de tal forma que no perjudique al servicio, pudiendo disfrutar hasta seis días de descanso compensatorio en el período de Navidad, salvo que necesidades extraordinarias del servicio lo impidan.

En caso de que por necesidades del servicio no sea posible disfrutar del mencionado descanso compensatorio, para el año 2009, se percibirá por festivo efectivamente trabajado la cantidad fija para todas las categorías de 80€

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

Artículo 17.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en el caso de nacimiento de hijo, si concurriera enfermedad grave, se aumentará a cuatro días.
- c) Tres días en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos o hijos; cuando por tal motivo sea necesario el desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el tiempo será de cinco días.
- d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo sea necesario el desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el tiempo será de cuatro días.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- g) **Dos días por accidente grave, hospitalización o 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.**

Artículo 18.- VACACIONES

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, que teniendo en cuenta las características de este servicio serán disfrutadas fuera del periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de Septiembre, fijándose el calendario vacacional dentro del primer trimestre natural.

Los trabajadores disfrutarán 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, excluyendo del mismo los periodos de Fiestas Patronales de cada municipio.

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 no comenzarán a disfrutarse en sábados, domingos ni festivos.

La Empresa y el Delgado de Personal confeccionarán, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el calendario de vacaciones.

Artículo 19.- SALUD LABORAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo el Delegado de Personal las funciones de Prevención.

Artículo 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 % del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La Empresa abonará hasta el 100 % del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización, hasta un máximo de 30 días.

En caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 75 % del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social desde el primer día de la baja.

Artículo 21.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Al trabajador que le sea declarada un invalidez 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 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.

Artículo 22.- REVISIÓN MEDICA

Se realizará una revisión médica anual para todo el personal, consistente en:

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

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

Artículo 23.- SEGURO COLECTIVO

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidente de trabajo que garantice al trabajador o sus causahabientes las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 12.400,00 €.
- Invalidez Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 12.400,00 €.

Para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, estas cantidades se incrementarán con el I.P.C. **real** para cada uno de los años.

Las nuevas cantidades respecto del año anterior, entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente Convenio o de las actas de revisión correspondientes.

Artículo 24.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos personales en la cuantía de 1.600,00 € para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se determinará en función de las solicitudes, atendiendo necesidades de gastos extraordinarios y urgentes.

El plazo máximo de amortización del anticipo será de un año, descontándose el importe del mismo en catorce pagas.

Todos los anticipos deberán haberse reintegrado a 31 de diciembre de cada año, y a la fecha de finalización de la contrata.

La cuantía del fondo se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio con el I.P.C. **real** para cada año.

Artículo 25.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

❖ **Anualmente:**

- Un pantalón de invierno.
- Un pantalón de verano.
- Un par de botas para invierno.
- Un par de zapatos para el invierno.
- Una camisa de manga corta de verano.
- Una camisa de manga larga de invierno.

❖ **Cada dos años:**

- Un traje de agua.
- Un jersey de invierno.
- Un anorak.
- Una cazadora de invierno.
- Una cazadora de verano.
- Botas de agua, guantes y monos, cuando sean necesarios.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

Artículo 26.- JUBILACIÓN

25.1.- Jubilación anticipada

De conformidad con el Real Decreto 1194/1958 de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con citado Real Decreto, a sustituir al trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

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 contrata:

- Si se solicita a los 60 años: 240,00 €.
- Si se solicita a los 61 años: 155,00 €.
- Si se solicita a los 62 años: 135,00 €.
- Si se solicita a los 63 años: 115,00 €.
- Si se solicita a los 64 años: 100,00 €.
- Si se solicita a los 65 años: 90,00 €.

25.2.- Jubilación parcial anticipada:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg. Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años

Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna “Máximo Jubilación Parcial” de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna “Mínimo Prestación Laboral”, y como máximo el 75 %. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85 %	15 %	25 %	75 %
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y siguientes	75 %	25 %	25 %	75 %

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente

apartado en el periodo 2005 - 2014, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

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

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado

contrato de relevo.

3. Cuando el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En Materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Artículo 27.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, de acuerdo con 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 en su Reglamento, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Artículo 28.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, 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 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 cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Artículo 29.- EXCEDENCIA

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior **a cuatro meses** e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

La excedencia contemplada en los párrafos segundo y tercero constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito en la misma categoría, siempre y cuando la excedencia sea menor de dos años. En el resto de los casos se aplicará la legislación vigente.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos inmediatamente al cumplir dicho mandato.

Artículo 30.- DELEGADO DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulte de aplicación al Convenio Colectivo.

Artículo 31.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será de vacaciones y siempre y cuando la sanción no sea

motivada por una imprudencia temeraria constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor, Durante los seis meses se le respetará los emolumentos de la categoría de conductor.

Si transcurrido dicho periodo de seis meses, el conductor continuara sin permiso de conducir, la Empresa procurará aplicarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole tanto respecto de terceros, como frente a la propia Empresa, que puedan ser responsables los conductores de ésta por accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor.

Artículo 32.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la Empresa.

Artículo 33 .- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. Excedencia maternal y para atención de familiares:
 - Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.
- La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Suspensión y lactancia:

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque

el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

3. Reducción de jornada por cuidado de menores:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de **ocho** años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

- La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 Prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad

susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. Si bien conservara el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.
- La empresa abonara la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.
- Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado; Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.