

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ALPEDRETE, MADRID  
(Sección Recogida de Basura y Limpieza Viaria) 2011 – 2014**

**Art. 1º.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la representación legal de los trabajadores del Centro de Trabajo de Alpedrete (Sección Recogida de Basuras y Limpieza Viaria).

**Art. 2º.- Ámbito de aplicación personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa URBASER S.A. en el Centro de Trabajo de Alpedrete (Madrid), destinados a la Recogida de Basuras Urbanas y Limpieza Pública Viaria.

**Art. 3º.- Ámbito funcional**

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación de la **Empresa URBASER, S.A.**, contratista de los Servicios de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del Excmo. Ayuntamiento de Alpedrete, y sus trabajadores cuyas relaciones se rigen en todo lo no previsto por el presente Convenio, por El Convenio General del Sector de Limpieza Publica Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**Art. 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 anexa al 1 de Enero de 2011.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2014, quedando denunciado automáticamente el citado día.

En tanto y cuanto no se firme el nuevo Convenio Colectivo, todas las cláusulas del actual permanecerán en vigor.

**Art. 5º.- Condiciones**

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

**Art. 6º.- 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 computo 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.

**Art. 7º.- Derechos adquiridos**

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

**Art. 8º.- 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 de duración temporal, pasarán a la nueva Empresa adjudicataria o al Ayuntamiento, en su caso respetándoles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo previsto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector (B.O.E. 7/3/96)

### **Art. 9°.- Comisión Paritaria mixta**

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

### **Art. 10°.- Retribuciones**

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

- a) Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría abonándose por once mensualidades.
- b) Plus Transporte (extrasalarial): En la cuantía indicada en la tabla salarial anexa, en compensación indemnizatoria por los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por once mensualidades.
- c) Plus Vestuario (Extrasalarial): En la cuantía indicada en la tabla salarial anexa, en compensación indemnizatoria por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo. Se abonará por once mensualidades.
- d) Plus Penoso y/o Peligroso: En la cuantía señalada en la Tabla anexa, por once mensualidades.
- e) Nocturnidad: Por día efectivamente trabajado (Art.15).
- f) Plus de Asistencia: Es el indicado en la Tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- g) Paga de Vacaciones: En el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la Tabla anexa más la antigüedad correspondiente a treinta días.
- h) Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el Art. 11.
- i) Otras remuneraciones indicadas en la Tabla: En la forma señalada en el Artículo 16.

### **Art. 11°.- Pagas Extraordinarias**

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad será el indicado para cada categoría en la Tabla anexa más el complemento personal de antigüedad, correspondiente a treinta días.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los periodos 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.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de Julio.
- Paga de Navidad: 15 de Diciembre.

#### **Art. 12º.- Complemento personal de antigüedad**

Todo el personal afectado por este Convenido tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legales establecidos.

#### **Art. 13º.- Premio de Constancia y Puntualidad**

La Empresa abonará en concepto de premio de constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad de 100€ a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada durante el año.

En caso de producirse un día de ausencia injustificada la Empresa descontará 50€ del citado premio, y en caso de dos o más ausencias no procederá el premio de constancia y puntualidad.

#### **Art. 14º.- Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 35 horas semanales distribuidas en seis días a la semana con un descanso intermedio diario de 30 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo. La distribución de la jornada semanal será la siguiente:

- De lunes a viernes: 6 horas.
- Sábados: 5 horas.

Los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 1 de Mayo no se prestará el servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en las letras c) y d) del artículo 15.

Para todos los años de vigencia del actual convenio, los trabajadores tendrán derecho a 6 días de licencia retribuida.

El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud del trabajador, y la empresa lo concederá en función de las necesidades del servicio, no pudiendo unirse al periodo vacacional, ni en Navidades ni en Semana Santa.

Así mismo, no podrá coincidir más de un trabajador disfrutando el citado día de licencia retribuida.

Se establece para los trabajadores de RSU, dadas las especiales características del servicio, que las posibles prolongaciones de jornada que se produzcan ocasionalmente se compensarán mediante un ajuste mensual de la jornada real trabajada o con su retribución según establece el art. 16 del presente Convenio.

#### **Art. 15º.- Calendario Laboral y Horario**

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que, de implantarse la jornada nocturna por el Excmo. Ayuntamiento de Alpedrete, ésta se aceptará por ambas partes con los abonos a que ello diera lugar.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado. El turno de noche descansará la noche del sábado al domingo.

#### **Art. 16º.- Horas Extraordinarias**

##### **a) Horas extraordinarias de los lunes**

Los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger totalmente los residuos acumulados los lunes como consecuencia de no efectuarse el servicio el día anterior, percibirán por cada lunes efectivamente trabajado dentro del período comprendido entre el 15 de Septiembre y el 15 de Junio, y en compensación por la total terminación del servicio, la cantidad señalada en la Tabla anexa.

##### **b) Trabajo en día festivo o domingo para el personal de limpieza:**

Dadas las especiales características del servicio, en el caso de que coincidan dos o más fiestas seguidas se trabajarán aquellas que se precisen, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio durante más de un día consecutivo.

Por cada festivo o, en su caso, domingo efectivamente trabajado se abonará la cuantía señalada en la Tabla Salarial Anexa, por

todos los conceptos, disfrutándose además de un día de descanso compensatorio por dicha jornada extraordinaria.

c) Trabajo en día festivo para el personal de Recogida de Basuras.

Dadas las especiales características de este servicio, se trabajarán todas las fiestas del año, incluida la fiesta patronal del Sector S. Martín de Porres, abonándose por cada fiesta efectivamente trabajada la cuantía que figura en la Tabla Anexa, por todos los conceptos, y disfrutándose además de un día de descanso compensatorio, que a petición del trabajador podrá ser un sábado, o cualquier otro día de la semana excepto lunes, con el límite de que no pueden coincidir sin prestar servicio más de un trabajador el mismo día, por esta u otra circunstancia.

d) Se fija el valor de la hora extraordinaria para el personal en 18,17€ para el año 2011. Para los años siguientes a la vigencia del Convenio se actualizará según el IPC real.

#### **Art. 17º.- Licencias y Permisos**

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, concederá hasta veinte días de permiso sin sueldo al año, a todos los trabajadores que lo soliciten con diez días de antelación, por cuestiones familiares, sociales, de estudio etc.

El citado permiso no será concedido en periodo vacacional. El trabajador deberá realizar la solicitud por escrito con la antelación anteriormente indicada, y la empresa contestará igualmente por escrito en el plazo de cinco días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 20 Días retribuidos en caso de matrimonio.
- 3 Días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de los abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.
- 2 Días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- 1 Día por enfermedad grave del yerno o nuera del trabajador y 3 si es fuera de la provincia.
- 1 Día por enfermedad grave con hospitalización de cuñados.
- 3 Días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- 3 Días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la provincia. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.
- 2 Días por traslado de domicilio habitual.
- 1 Día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que fuera en distinta provincia.
- 1 Día hábil en caso de fallecimiento de tíos carnales.
- Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir y D.N.I.
- Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

Si durante la vigencia del presente Convenio se promulgara una Ley que mejore las condiciones en cuanto a licencias y permisos se aplicaría la nueva legislación.

### **Art. 18º.- Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará entre la Empresa y el representante de los trabajadores publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

### **Art. 19º.- Incapacidad Temporal**

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

La Empresa abonará hasta el 100 por 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.

En caso de enfermedad común, la empresa abonará hasta el 100 por 100 del Salario real con carácter retroactivo desde el primer día.

### **Art. 20º.- Capacidad disminuida**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el Centro de Trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la Empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinará si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Al trabajador que le fuera declarada una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y el trabajador causara baja en la Empresa se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad.

Mayores de 50 años: 32.061€.

De 45 a 49 años: 35.624€.

De 40 a 44 años: 39.174€.

De 35 a 39 años: 42.749€.

Menores de 34 años: 46.311€.

### **Art. 21º.- Reconocimiento Médico**

Se realizará por parte del Servicio Médico de la Empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis, radiografías de tórax, etc.

En Septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario; se efectuará en horas de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

### **Art. 22º.- Ingresos**

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso, o de nueva creación se realizará de acuerdo con la legislación vigente, cubriendo tales plazas conforme a las aptitudes necesarias para el puesto, y procurando sea personal que haya prestado sus servicios en la Empresa anteriormente quién cubra dichas plazas.

Cuando exista una vacante para el peón de recogida, tendrá preferencia para cubrirla los peones de limpieza, siempre que tengan aptitudes para ello.

### **Art. 23º.- Seguro Colectivo**

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización 21.374€, independientemente de las prestaciones que por éste motivo legalmente le correspondan.

Este acuerdo tomará efectos a los 30 días de la firma del Convenio.

### **Art. 24º.- Préstamos reintegrables**

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 2.500€.- para el conjunto de los trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año en la contrata afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

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

### **Art. 25º.- Prendas de Trabajo**

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

#### **Conductores:**

- Un jersey cada año
- Dos pantalones de pana al año
- Dos pantalones de tergal al año
- Cuatro camisas al año (2 verano y 2 invierno)
- Un par de botas de material al año
- Un par de zapatos al año
- Un alzacuellos
- Un anorak cada año

#### **Peones:**

- Un jersey cada año
- Un par de botas de agua cada dos años
- Dos pantalones de verano al año
- Un impermeable cada dos años
- Un par de botas de material al año
- Un par de zapatos al año
- Cuatro camisas al año (2 verano y 2 invierno)
- Un anorak cada año
- Una cazadora de verano cada dos años
- Una cazadora de invierno al año
- Un alzacuellos
- Dos pantalones de pana al año

A los trabajadores se les pondrá a disposición jabón y toalla, así como guantes en cantidad y calidad suficientes para el normal desarrollo del trabajo.

#### **Art. 26º.- Jubilación a los 64 años**

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No podrá acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años el trabajador que se encuentre en situación de jubilación parcial.

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

#### **Art. 27º.- Jubilación**

La Empresa abonará al trabajador, como premio a la jubilación y al producirse ésta las siguientes cantidades por año de servicio prestado en la Empresa en función de la edad del productor:

- A los 60 años: 497€.
- A los 61 años: 426€.
- A los 62 años: 355€.
- A los 63 años: 284€.
- A los 64 años: 213€.
- A los 65 años: 213€ - .

En caso de anticiparse por una ley la edad de jubilación, a los 64 años quedará automáticamente anulada la última línea de esta escala.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 213€ por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación, en lo referente a esta materia de jubilación.

#### **Art. 28º.- Jubilación parcial**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 de Rd 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, con 61 o más años de edad, con 6 o más años de antigüedad en la contrata, y con 30 o más años cotizados, 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.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75 %, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25 % restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrá establecerse porcentajes distintos, siempre de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.

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 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:

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

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

Asimismo, si este artículo fuese modificado por una Ley posterior a la vigente a la fecha de firma del presente Convenio, la aplicación de este artículo quedará en suspenso hasta que no se acuerde por las partes una nueva redacción sobre esta materia. Durante el tiempo de suspensión, las partes se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### **Art. 29º.- Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o 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 o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la 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.

#### **Art. 30°.- 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.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

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

#### **Art. 31°.- Delegado de Personal**

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

#### **Art. 32°.- Retirada del Permiso de conducir**

La empresa se compromete a garantizar que todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo con un vehículo de la empresa o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación, siempre y cuando alguno de los puntos del total de los 12 con los que se cuenta hayan sido retirados durante la jornada laboral. No obstante y hasta su recuperación tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

Además, aquellos trabajadores con la categoría profesional de conductor que le sea retirado el carne de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo antes de nueve meses. 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.

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 a terceros, como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los 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, toxicomanía o embriaguez del propio conductor.

#### **Art. 33°.- Formación y promoción en el trabajo**

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

#### **Art. 34°.- Categorías profesionales**

**Conductor.-** En posesión del carnet de conducir correspondiente, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Las operaciones de conducción, comprenden en cualquier caso las siguientes:

- a) Mantener en todo momento, en perfecto estado de higiene el interior y el exterior de los vehículos.
- b) Verificar a diario los niveles de aceite y agua del vehículo que se le asigne a cada conductor, así como de cualquier anomalía que hubiese en este sentido.

- c) Ocuparse de la tarea de repostaje, una vez descargado el vehículo asignado.
- d) Llevar todos los días al finalizar la jornada el vehículo a las instalaciones, aparcándolo en el lugar que se le designe.

**Peón.-** Trabajador mayor de 18 años, encargado de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los Centros de Trabajo.

#### **Art. 35º.- Contrataciones**

Los trabajadores que se propongan cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma con al menos quince días de antelación a la fecha del cese. El incumplimiento de este requisito dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe de un día de salario y pluses por cada día de preaviso incumplido.

El preaviso de cese se comunicará mediante escrito por duplicado con acuse de recibo.

#### **Art.-36º.- 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, por vía de acuerdos, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán 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.

#### **Art. 37º.- 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 inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

#### **Art. 38º.- Medidas de Prevención**

La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

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

#### **Art. 39º.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de de Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocatorias por el Empresario en Materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el art. 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

#### **Art. 40.- Servicio de Prevención**

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

### **DISPOSICION ADICIONAL 1ª**

Quedan derogados expresamente los Convenios Colectivos, estatutarios o no, que hayan sido de aplicación antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

### **DISPOSICION ADICIONAL 2ª**

#### **Conceptos Retributivos**

**SALARIO PARA EL AÑO 2011:** Para el año 2011 las retribuciones serán las establecidas en las tablas salariales del Anexo 1.

**SALARIO PARA EL AÑO 2012:** Para el año 2012, el incremento salarial será el IPC real de dicho año.

**SALARIO PARA EL AÑO 2013:** Para el año 2013, el incremento salarial será el IPC real de dicho año + 0,4%.

**SALARIO PARA EL AÑO 2014:** Para el año 2014, el incremento salarial será el IPC real de dicho año + 0,4%.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, en esta línea, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la categoría de que se trate.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

## DISPOSICION FINAL

El incremento salarial definitivo para el año 2012 establecido en la disposición adicional 2ª, se aplicará sobre tablas definitivas de 2010. El incremento salarial definitivo establecido para los años 2013 y 2014, se aplicará sobre las tablas definitivas del año anterior (2012 y 2013, respectivamente). Las tablas que resulten para cada año de la aplicación de los mencionados incrementos, se consolidarán, en todo caso, como definitivas, a efectos de cálculo para el incremento salarial del año inmediatamente posterior, pero no serán de aplicación a los trabajadores si las retribuciones resultasen inferiores a las de las tablas definitivas de 2011, manteniéndose la aplicación económica de ésta últimas en dicho supuesto. No obstante, se aplicarán a todos los efectos el año en que dichas retribuciones sean superiores a las de las tablas definitivas de 2011.