

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2018, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima” (código número 28013412012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de julio de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de abril de 2018.—El Director-General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE RIVAS-VACIAMADRID,  
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A. 2016-2020****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Partes que conciertan el convenio colectivo**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la Empresa RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A., y la/s representación/es sindical/es del Comité de Empresa (U.G.T, CC.OO., C.G.T. y Sindicato Independiente Público Rivas Avanza), así como por la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de UGT, la Federación Construcción y Servicios de CC.OO.-Madrid, y el Sindicato de Limpiezas, Mantenimiento Urbano y Medio Ambiente de la CAM de la Confederación General del Trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a la Empresa y a los trabajadores/as en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Artículo 2.- Ámbito personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local, limitado al término municipal de Rivas-Vaciamadrid, y será de aplicación a la Empresa dedicada a las actividades de Limpieza Pública Viaria, Recogida de Basuras Urbanas, Limpieza de Locales y Edificios Municipales e Instalaciones deportivas, Jardinería, Gestión de puntos limpios, SPI, Limpieza de fuentes y graffitis, BicinRivas, etc. y así como a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A. y todas aquellas actividades que se incluyan en el objeto social de la empresa, en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de las actividades antes citadas, cualquiera que sea su modalidad de contrato, y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

**Artículo 3.- Vigencia y denuncia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2020.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

**Artículo 4.- Absorción de personal**

En este caso se procederá en función de la normativa vigente de aplicación.

**Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones establecidas en este Convenio se consideran mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 6.- Derechos adquiridos**

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

Se considerarán también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la Empresa y los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as.

**Artículo 7.- comisión mixta paritaria**

A la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación y aplicación del mismo.

Estará integrada por las partes firmantes del presente convenio colectivo, miembros por la parte social y por el mismo número de miembros por la parte empresarial.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y dicha reunión deberá celebrarse dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la convocatoria.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- 1- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 2- Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- 3- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- 4- Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La Comisión se reunirá, al menos, cada tres meses.

Anualmente, se revisarán en una reunión ordinaria de la Comisión Mixta Paritaria los acuerdos adoptados y se realizará un resumen por escrito de todos los acuerdos que interpreten el presente convenio colectivo, publicándolos en el portal del empleado.

Todos los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria serán publicados en todos los tablones de anuncios de la empresa y portal del empleado en las 48 horas siguientes de la firma del acta.

La solución de los conflictos que afecten a los/las trabajadores/as y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, así como 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.

**Artículo 8.- Formación**

Las acciones formativas se desarrollarán el 50% en horario laboral y 50% en horario no laboral. Las acciones de formación generalmente siempre se llevarán a cabo al final y comienzo de la jornada.

Todas/os las/os trabajadoras/es con al menos 1 año de antigüedad, tendrán derecho a 20 horas de formación anual remunerada. Estas se compensarán, en un máximo de 20 horas descontando de dichas horas las realizadas en horario laboral. El disfrute de las horas de permiso siempre se llevará a cabo previo acuerdo con su superior directo.

En cualquier caso si un/a trabajador/a realizará más de 20 horas anuales de formación remuneradas (en horario laboral) aquellas horas realizadas de más, se tendrán en cuenta a la hora de conceder el derecho en los 5 años siguientes, descontándose por tanto del crédito de las 20 horas anuales por trabajador/a, las horas realizadas en el plazo indicado.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario.

La formación general deberá ser publicada en todos los centros de trabajo, y el portal del empleado con un mínimo de 30 días de antelación a su inicio, con el horario y los días exactos de su impartición podrán acordarse otros plazos excepcionalmente en la comisión de formación. Una

vez inscritos en los cursos, se podrá dar de baja del mismo hasta con una semana antes de su inicio. También se podrá anular la inscripción a la formación en un tiempo inferior a una semana o incluso una vez comenzado quienes por causa de fuerza mayor tengan que faltar más de un 20% de la duración del mismo. Se considerará fuerza mayor las siguientes causas:

- o Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- o Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
- o En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador/a.
- o Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

En caso de estar inscrito y no acudir a la formación o abandonarla más de un 20% de la misma, y no esté en ninguno de los supuestos anteriormente señalados, el/la trabajador/a correspondiente no podrá inscribirse en el plan formativo siguiente.

## CAPÍTULO II

### INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 9.- Plazas vacantes

En caso de que se produjeran vacantes, ya sea de forma definitiva o bien circunstancial, la empresa cubrirá dichas vacantes, antes de 60 días; bien sea mediante la ampliación de jornada de trabajadores/as de la empresa con jornada parcial, bien con cualquiera de las modalidades contractuales existentes, en función de la circunstancia causante de la vacante, a fin de garantizar que los trabajadores/as no deban asumir como exceso de tareas las derivadas de la falta de cobertura de las vacantes. Mensualmente, las plazas vacantes, se informarán al comité de empresa, de manera pasada y futura.

Se entregará a primeros de cada año a los/as Representantes de los Trabajadores/as una relación actualizada de todo el personal, indicando nombre, apellidos, edad, antigüedad, tipo de contrato, servicio, centro de trabajo, turno, de los diferentes puestos de trabajo.

En los casos de quedarse una plaza vacante libre tras haber salido a traslado y promoción interna, serán las personas con contratos temporales quienes las ocupen, teniendo en cuenta la antigüedad en el servicio y los informes de trabajo. Se informará al comité de empresa de los criterios seguidos.

#### Artículo 10.- Comisión de selección

Las vacantes de cada puesto de trabajo y nivel se cubrirán de acuerdo al Convenio Colectivo vigente y con arreglo a las bases que se establezcan en cada convocatoria y criterios de selección, según lo recogido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se creará una comisión paritaria que conformará las siguientes competencias: selección, promoción, bolsa y traslados. En caso de no llegarse a un acuerdo en los procesos de valoración, selección y traslados se tomará una decisión entre un miembro técnico del servicio, un miembro del comité de empresa y un miembro de Recursos humanos.

Para la selección de personal que ocupe los puestos establecidos en el presente Convenio como personal técnico y directivo, será de libre designación y revocación.

Para Proceso de designación de Mandos Intermedios:

Se constituirá una comisión de designación al objeto de establecer un procedimiento objetivo que garantice la igualdad de oportunidades y la correcta designación de mando intermedios, teniendo en cuenta entre otras cuestiones la experiencia, la capacidad y la confianza inherente a este tipo de puestos.

La comisión de selección quedará encargada de definir las bases del proceso y estará constituida de forma paritaria y las conclusiones serán tomadas de forma negociada.

Este proceso de designación estará compuesto de las siguientes partes:

- Antigüedad. Se deberá ser indefinido en Rivamadrid con un mínimo de 2 años.
- Experiencia en el servicio. Se puntuará por año en el servicio. 30%
- Formación. Se puntuará las horas formativas relativas al puesto de trabajo (gestión de equipos, habilidades comunicativas, informática, salud laboral, funciones del servicio,...) y procesos de evaluación de las capacidades de organización y gestión de equipos y examen. 50%.
- Proceso de evaluación. Entrevista personal e informes de su trayectoria en la empresa. Será necesario superarlo y supondrá el 20% nota final.

En el caso de empate entre mujer y hombre se estará a lo establecido en el plan de igualdad, para los casos restantes primará la antigüedad.

Bolsa de empleo:

- Todos los viernes se enviará un listado al comité de empresa por correo electrónico indicando las personas que durante la semana se han llamado de la bolsa de empleo informando del resultado de cada llamada.
- Se publicará junto a las bases la tipología de la evaluación a realizar o el compendio de las mismas en su caso (psicotécnico, cultura general, etc.)
- En cada convocatoria las diferentes personas candidatas contarán con un tiempo establecido por la comisión para explicación de las reglas del examen, para asegurar la igualdad entre las personas candidatas. Se garantizará la igualdad con personas con dificultad de comprensión.
- Para la nota final se valorará la experiencia e informes en Rivamadrid.

#### **Artículo 11.- Periodo de prueba**

El ingreso en la Empresa se entenderá provisional, estableciéndose el periodo de prueba que a continuación se especifica:

- Titulado Superior, Grado Medio, Jefe Administrativo, Jefe de servicios y Encargado General: 6 meses.
- Técnico Ayudante, Auxiliar Técnico, Oficial Administrativo, Encargado Área o Grupo y/o Capataz: 4 meses.
- Administrativo, Auxiliar administrativo, Mecánico, y Oficial Jardinero: 2 meses.
- Jardinero, Conductor de 1ª ó 2ª, Auxiliar, Peón-Especialista en instalaciones deportivas, Almacenero, Cristalero, Peón y Limpiador/a: 1 mes.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Trascurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpirá el mismo.

#### **Artículo 12.-Grupos profesionales**

Los grupos profesionales y puestos de trabajo estarán definidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo que forma parte del Plan Director, como Anexo del presente Convenio Colectivo.

Se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

##### **0. Gerencia.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios Superiores.

Funciones: desempeña funciones de planificación global de la empresa.

**1. Personal directivo.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios Superiores.

Funciones: Desempeña funciones de gestión o asesoramiento, normalmente como responsable de las más importantes unidades orgánicas de la Empresa.

**2. Jefes de servicio.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios de grado medio.

Funciones: desempeña funciones de planificación, gestión y coordinación de la unidad orgánica de la empresa de la que es responsable.

**3. Técnicos diplomados.**

Titulación: Título académico de EE. Universitarios de grado medio o superior.

Funciones: desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia.

**4. Técnicos medios/Mandos intermedios.**

Titulación: formación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes.

Funciones: tiene, normalmente, mando directo sobre personal, organizando, supervisando y controlando el trabajo de estos. Se responsabiliza de la conservación de las instalaciones, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes y realiza así mismo funciones propias de su formación y experiencia.

**5. Administrativos/Oficiales cualificados.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

**6. Personal cualificado.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas u oficios clásicos utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información en áreas de la empresa.

**7. Operarios 1.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen cierta práctica y especialidad; pero que no tienen el grado de complejidad o calificación de las exigidas al personal cualificado.

**8. Operarios 2.**

Titulación: formación a nivel de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o estudios básicos.

Funciones: realiza tareas concretas y determinadas, que exigen práctica pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación.

Del Plan Director estará a disposición de la plantilla, la ficha de puesto de trabajo y el mapa de carrera profesional que podrán descargarse del portal del empleado. En caso de necesitar modificar dicho Plan Director deberá tratarse con la parte social en una comisión paritaria creada al efecto. También podrá modificarse por obligación legal.

Podrá descargarse del portal del empleado los grupos profesionales que existen en esta empresa y sus funciones.

### **Artículo 13.- Conductores/as**

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante este tiempo.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante los seis primeros meses, percibiendo idéntica remuneración, transcurridos los cuales la empresa le conservará su puesto de trabajo y salario base correspondiente, pero los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, los percibirá de acuerdo con su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o embriaguez, la empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la misma.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido en la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure su detención.

Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el/la trabajador/a tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido, obligándose a la empresa a reservarle su antiguo puesto de trabajo durante un año, respetándole la antigüedad.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o la detención del trabajador/a tengan su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la empresa o las personas que la constituyen.

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/as conductores/as 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 o a embriaguez del propio conductor/a.

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

Los/as conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario, con presentación del justificante de Dirección General de Tráfico de la entrada y la salida, con un máximo de tres horas para la tramitación y examen del Carné de Conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Para la recogida de objetos voluminosos o pesados tendrán que hacerlo entre dos personas, en los pesos que determina la legislación vigente.

### **Suplencias**

La suplencia de peones y/o conductores/as durante el periodo vacacional, excedencias, situaciones de incapacidad temporal de larga duración (cómo mínimo de 2 meses), incremento de producción, considerando como tales situaciones excepcionales que no hubiesen provocado incremento de plantilla o cobertura de puestos por interinidad, será cubierta con trabajadores/as de

diferentes puestos de trabajo pertenecientes a la propia plantilla de la Empresa, de forma voluntaria y que estén en posesión, para el caso de conductores, del permiso necesario para el vehículo que se le asigne, abonándoseles, también para el caso de superior categoría, durante dicho periodo la diferencia salarial que corresponda por los distintos puestos de trabajo, notificándole este hecho por escrito al trabajador/a. Dichas funciones se harán entre las personas voluntarias, generando rotaciones que no perjudiquen al servicio y con un máximo de cuatro meses al año hasta que deba salir la vacante a traslado y promoción en caso necesario. Dicho cambio ha de ser comunicado a la RR.HH con una antelación de 72 horas en el modelo que se determine. Se comunicarán debidamente al comité de empresa dichas situaciones.

En dicha rotación deberán respetarse las disposiciones legales de aplicación, de tal forma que no se superen los periodos máximos para la consolidación de categoría prevista en el artículo 39 del Estatuto de los/las trabajadores/as relativa a movilidad funcional. Así mismo quienes accedan a dicha rotación deberán contar con la misma jornada a cubrir, así como el horario habitual de trabajo que se venga desempeñando de tal forma que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo tal y como se recoge en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14.- Nuevas tecnologías**

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los/las trabajadores/as modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien, un periodo de formación o adaptación técnica, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los/as Representantes de los/las Trabajadores/as con el plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en relación con el empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los/las trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La Comisión de Formación deberá garantizar el acceso de todos los/las trabajadores/as a las nuevas tecnologías, siempre que sea necesario.

La Empresa no presentará expediente de regulación de empleo alguno, en función de la implantación de nuevas tecnologías.

Rivamadrid está comprometida con la implantación de nuevas tecnologías, habiendo un acuerdo de implantación de procedimientos electrónicos a todos los niveles que vayan sustituyendo paulatinamente el papel en los partes de trabajo, las solicitudes de permisos, los recibos de salarios, y resto de comunicación internas de la empresa.

Se podrá en marcha por tanto un proceso de formación y/o e información al conjunto de la plantilla que permita la adaptación a los nuevos sistemas según se vayan incorporando dichos procedimientos.

#### **Artículo 15.- Trabajos con funciones inferiores por capacidad disminuida**

1) Al trabajador/a que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir desempeñando su puesto de trabajo con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional, si fuera necesario al no existir puesto de su mismo grupo profesional y manteniéndole el salario que viniera percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto de trabajo asignado.

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/a con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional, si fuera necesario al no existir puesto de su mismo grupo 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 vacantes, el/la trabajador/a causaría baja en la Empresa, percibiendo:

A. En los casos de invalidez permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo de jubilación anticipada a los 60 años, cuando el/la trabajador/a tuviera 55 ó más años de edad en la fecha de resolución de la invalidez citada.

B. Al trabajador/a, con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa, que se le declare una incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o no laboral, o enfermedad profesional o común, y tuviera menos de 55 años en la fecha de la resolución de invalidez, se le aplicará la siguiente tabla de indemnizaciones en función de la edad:

			ENFERMEDAD PROFESIONAL	ENFERMEDAD COMÚN
			Accidente Laboral	Accidente no laboral
- De	50	a 54 años:	32.246,39 €	16.123,20 €
- De	45	a 49 años:	39.413,21 €	19.706,61 €
- De	40	a 44 años:	46.578,96 €	23.288,94 €
- De	35	a 39 años:	50.161,29 €	25.081,72 €
- De	34	o menos años:	53.773,81 €	26.886,37 €

C. Los/as conductores/as que no obtengan la renovación de su Carné de Conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda, cuando existieran causas que pudieran dar lugar a incapacidad. De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo según el caso.

En el supuesto que no se declare invalidez permanente alguna, o no haya lugar a instar dicha declaración, conforme lo anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto segundo o, en su defecto, el punto segundo A., ambos de este artículo, si el/la trabajador/a tuviera 55 o más años. Si el/la trabajador/a tuviera menos de 55 años de edad, podrá optar por recibir la cantidad de 25.081,72 € o la que resulte por la aplicación del artículo de jubilación correspondiente a la jubilación anticipada a los 60 años.

D. No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidad permanente derivada de accidente laboral o enfermedad profesional debida a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el/la trabajador/a con capacidad disminuida y la Empresa.

#### **Artículo 16.- Ascensos y promoción interna**

Los puestos o tareas establecidos en el presente Convenio como personal técnico y directivo, jefaturas y encargadas serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. El resto de plazas vacantes serán cubiertas al 100% por promoción interna.

Se establecerá por la empresa y la representación de los/las trabajadores/as un sistema de promoción interna que tendrá en cuenta los siguientes términos:

- Examen por puntos.
- Publicar en los tablones de anuncios la convocatoria y los requisitos para presentarse.
- Tener un año de antigüedad en la empresa.
- Los cursos de formación cuentan positivamente.
- En caso de igualdad de puntos, primará la antigüedad.
- La Comisión de ascensos y promoción estará formada y se regirá por las mismas normas establecidas para la comisión de selección.
- El periodo de prueba será el equivalente al recogido en el Convenio Colectivo para cada puesto de trabajo.
- Se publicará la lista de resultados por la Comisión de Valoración.
- Habrá temario cuando la comisión lo decida, en caso de existir será facilitado y distribuido por la empresa, procediendo como la comisión lo decida.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a ascendido ostentará el puesto de trabajo al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos de su anterior puesto de trabajo y nivel anterior, percibiendo el salario propio del mismo. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpirá el mismo.

Las pruebas de ascenso se realizarán en horas de trabajo, y, si no fuese posible, se compensará a los/las trabajadores/as que las realicen con las horas empleadas para dicho examen.

La realización de trabajos de grupo profesional superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible, nunca superior a 4 meses anuales.

Durante el tiempo que se realicen dichas funciones correspondientes a grupo profesional superior, el/la trabajador/a percibirá la retribución adecuada a las funciones que efectivamente realice.

En caso de necesidad de realización de trabajos de grupo profesional superior, estos se llevarán a cabo con plantilla del servicio correspondiente de manera voluntaria, en caso de no ser posible, se realizará con personal de otros servicios, siempre teniendo en cuenta la aplicación de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud.

Durante la temporada de verano se cobrará el plus tóxico correspondiente al servicio que se preste, en caso de que los trabajos de grupo profesional superior se lleven a cabo por personal de otros servicios. En caso de no conseguir cubrir las plazas, se podrán cubrir con personal contratado para dichas tareas. No se podrán realizar trabajos de grupo profesional superior más de cuatro meses en un año o 7 en dos años.

#### **Artículo 17.- Traslado de personal**

El presente Convenio Colectivo establece un Régimen de Traslados Internos en Rivamadrid que afecta a toda la plantilla. Cuando se produzca una vacante o exista un puesto de nueva creación que incremente las plantillas se ofertarán al conjunto de la plantilla en régimen de traslado, cuando un puesto no se cubra o quede vacante deberá de iniciarse el proceso de promoción interna.

Bases del régimen de traslados:

1. Para la solicitud de traslados: Se estará a lo establecido dentro de los planes de carrera establecidos en la empresa. El traslado se producirá dentro del mismo nivel que se ocupa.
2. Requisitos para presentarse a traslados:
  - Toda persona con contrato indefinido en plantilla en la empresa podrá presentarse a un traslado.
  - Las personas en situación de excedencia no podrán presentarse a ningún traslado.
  - Toda persona que se haya presentado a un traslado y este se haya hecho efectivo no podrá presentarse a otro traslado en un periodo de dos años, desde el momento de consolidación del puesto, es decir desde el momento en que se comunique individualmente al trabajador o trabajadora, que pasa al puesto solicitado. En caso de que el traslado se produzca entre servicio diferentes el plazo será de cinco años.
  - Cuando más de una persona se presenten a un mismo traslado se concederá este por riguroso orden de antigüedad en la empresa. En este sentido para poder acceder al puesto que se opta en el turno de traslado deberán acreditarse en el momento oportuno, los requisitos necesarios para el puesto, según la descripción de puestos vigente en la empresa, de acuerdo al plan director.
3. Principios del Sistema de Traslados y Mecanismos de Control:
  - El Sistema de Traslados tiene relación con el de promoción interna. Los movimientos horizontales dentro de los niveles se regulan en este apartado y los movimientos verticales ascendentes entre niveles se regulan en el régimen de promoción interna.
  - El Sistema de Traslados asegura la igualdad de oportunidades entre los/las trabajadores/as de la empresa.
  - El Sistema de Traslados es Público y debe asegurar la transparencia en los procesos de Traslados y la máxima información a todos/as los/as trabajadores/as, por lo tanto todos los Traslados deberán ser expuestos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa sin excepción y en el portal del empleado.
  - Se creará una Comisión Paritaria de Traslados que supervisará y hará seguimiento de todos los procesos, esta Comisión regulará los plazos de publicación de los traslados y valorará una por una cada solicitud. Esta Comisión será la misma que la Comisión de Promoción Interna.
  - Se equiparan en todos los servicios los niveles de peón a los efectos del siguiente párrafo.  
De acuerdo al plan de igualdad y como medida de conciliación los/las trabajadores/as, puedan optar a traslados entre las categorías de limpiadora, peón de limpieza viaria, y peón de jardinería, siempre que se acrediten los requisitos necesarios, y manteniéndose lo estipulado en el plan director en cuanto a méritos y capacitación. En todos los casos se establecerá un periodo de prueba de 2 meses.
  - El espacio para determinar cómo y qué criterios establecer se determinarían en la Comisión de Traslados formada para estos casos entre todo el comité y la parte

empresarial, una vez definidos los puestos que fuesen a salir en cada Turno de Traslados.

- Por petición de la Representación Legal de los Trabajadores, en los casos individuales que pudiese existir una mejora horaria o económica, o facilite la conciliación debidamente justificada, se podrán solicitar por parte de los/las trabajadores/as traslados a plazas con categoría inferior siempre que se reúnan las aptitudes profesionales y titulaciones que el nuevo puesto requiera, y que en definitiva el/la trabajador/a que opte a dicha renuncia este habilitado para realizar el contenido general de las nuevas prestaciones encomendadas y siguiendo lo establecido en el proceso de traslado, lo que supondría no estar a lo establecido en los planes de carrera colectivos antes mencionados. Dicho traslado supondrá un acuerdo individual con renuncia expresa a la categoría superior que en ese momento el/la trabajador/a estuviera ocupando de acuerdo a lo aquí indicado, sin perjuicio de que los conceptos retributivos que se cobren se adapten al nuevo puesto al que se traslada.

Se acuerdan criterios básicos para efectuar los movimientos horizontales entre niveles profesionales dentro de los mapas de carrera previstos para los planes de desarrollo de carrera profesional.

- Superar el periodo de prueba previsto en convenio colectivo para cada categoría.
- No superar como absentismo 90 días naturales en un periodo de 12 meses, cuando se trate de un cambio de servicio.
- Permanecer en un mismo servicio un periodo mínimo de 5 años.

Todos los criterios se fijan en base a que deberá darse cumplimiento a lo recogido en el catálogo de puestos de trabajo para cada uno de ellos.

#### Permuta de turnos

Como medida conciliadora que, toda persona con contrato indefinido en plantilla y un año de antigüedad en la empresa podrá proceder voluntariamente a cambiar el turno de trabajo con otro/a trabajador/a de la empresa siempre y cuando ambas personas ocupen el mismo puesto, y así está acreditada dicha circunstancia, durante los últimos 12 meses anteriores.

Las personas en situación de excedencia no podrán formar parte de los presentes cambios de turno de manera voluntaria.

Este cambio de turno asegurará la igualdad de oportunidades entre los/as trabajadoras/es de la empresa para acceder a dichos cambios, para ello deberá publicarse en todos los cantones y/o centros de trabajo de la empresa, para garantizar que este se comunique a toda la plantilla de RIVAMADRID.

Estos cambios al ser de notoriedad pública, se creará en una comisión creada al efecto, conformada por 1 persona de RRHH, la jefatura del servicio afectado, y una persona del comité de empresa, en la que se dejarán registradas en actas, para su posterior publicación, todas las circunstancias que den lugar al cambio de turno voluntario aquí indicado.

Toda persona que cambie voluntariamente su turno de trabajo con otra persona, según lo aquí descrito, no podrá presentarse al régimen de traslados estipulado en convenio colectivo, hasta que hayan pasado 2 años desde la fecha en que se hizo efectivo el cambio de turno de manera voluntaria.

En el caso de haber varias personas trabajadoras interesadas en cambiar el turno de manera voluntaria, según lo aquí descrito, primará en cualquier caso aquel que sea más antigua en las funciones propias del puesto desarrolladas por los/as trabajadores/as que quieran proceder al cambio y reconocidas en ese momento.

En el momento que haya 2 o más trabajadores/as interesadas en realizar el presente cambio de turno de manera voluntaria, lo han de comunicar a RRHH para que en el plazo de 3 días, se reúna la comisión al efecto, esta levante acta en los términos oportunos, y esta se publique en todos los cantones y centros de trabajo, y quede expuesta al menos 20 días, a efectos de publicidad para todo aquel/la trabajador/a que quiera acceder.

**CAPÍTULO III****JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES****Artículo 18.- Jornada de trabajo**

La jornada laboral será la siguiente:

En relación a lo dispuesto en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012 en cuanto a la jornada de trabajo para el sector público, durante la vigencia de dicha Ley, será de 1680 horas anuales con la equivalencia de 37,5 horas semanales y 7,5 diarias, incluyendo dentro del cómputo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo para todas las jornadas, excepto en aquellas inferiores a cinco horas diarias, que disfrutarán de 15 minutos de bocadillo. Además, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el empleado en los desplazamientos de un centro a otro dentro de la jornada laboral.

Como norma general, habrá dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán sábados y domingos, excepto en los casos que se establezcan distintas distribuciones de jornada laboral y que se detallan a continuación:

Siempre que sea necesario, se ampliará la jornada de trabajo al personal de limpieza de interiores, según las necesidades.

Los colectivos de trabajadores/as que trabajan los fines de semana y festivos de forma alterna trabajarán los fines de semana alternativamente disfrutando de dos días libres. De igual forma disfrutarán de un día por cada día festivo trabajado. En caso de que dicho día festivo coincida en día de su descanso semanal establecido se trasladará a otro día. Salvo acuerdo entre las partes para disfrute de dicha libranza/descanso en otra fecha.

Los/as trabajadores/as de puntos limpios trabajarán por un cuadrante de turnos rotativos. El personal de puntos limpios rotará por los diferentes turnos y puntos asegurando la libranza de dos días seguidos.

Los/las trabajadores/as del servicio de limpieza de edificios que ostenten el puesto de corretornos trabajarán por cuadrantes semanales que deberán de ser entregados la semana anterior.

Los/as trabajadores/as de administración tendrán flexibilidad horaria pudiendo entrar entre las 7:00 y las 9:00 de la mañana, siempre y cuando se asegure la prestación del servicio entre las 8 y las 15:00 horas en recepción y hasta las 14:30 todos los departamentos.

Las/os trabajadoras/es del servicio de limpieza de edificios tendrán una flexibilidad en la entrada y salida del puesto de trabajo en edificios y locales por un tiempo de 30 minutos.

Se concederá cada año como día libre, para todo el personal, los días 24 y 31 de diciembre. Cuando el 24 y/o 31 de diciembre coincidan en días no laborables se compensará con un día que podrá disfrutarse en el mes anterior o posterior de acuerdo con las necesidades del servicio. En el caso de los/as trabajadores/as que por circunstancias del centro tengan que trabajar el 24 y 31 de diciembre (a excepción de la plantilla de fin de semana y festivo que librarán el 25 de diciembre y el 1 de enero) cobrarán el plus festivo.

Hay una plantilla que prestará sus servicios en sábados, domingos y festivos, denominada plantilla de fin de semana y festivos, para los servicios de limpieza viaria y RSU. Dicha plantilla percibirá el salario proporcional a la jornada desarrollada. Dado que es una plantilla especial que presta sus servicios en días concretos, el salario a percibir será el proporcional a la jornada de trabajo a excepción del plus domingo y festivo.

Anualmente la Comisión Mixta se reunirá en diciembre para realizar el calendario laboral y de festivos donde se indicarán los 14 festivos anuales. A partir de la publicación del BOCM del calendario anual de fiestas y antes del 31 de diciembre, la Comisión Paritaria aprobará el calendario de trabajo que deberá ser expuesto de forma visible en cada dependencia. A excepción del caso de los/as trabajadores/as corretornos.

Los/as trabajadores/as que trabajan los fines de semana alternativamente se les entregará un cuadrante anual en el mes de diciembre del año anterior (a excepción de las personas corretornos).

Si hubiese trabajadores/as de dicho servicio que quisieran realizar más fines de semana o festivos, podrán solicitarlo disminuyendo la rotación del resto de la plantilla, siempre respetando la jornada anual de cada trabajador/a.

Teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo La jornada máxima diaria no podrá superar las correspondientes a un reparto regular de la plantilla. En caso de la plantilla de fin de semana y festivos la jornada máxima diaria no podrá superar igualmente las correspondientes a un reparto regular de la jornada, en las cuales estarán incluidos 30 minutos de bocadillo, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. No se aplicará jornada irregular en la plantilla de fin de semana.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, la totalidad de permisos retribuidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo de aplicación.

No se considerará como tiempo de trabajo efectivo las causas reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, por las que el contrato de trabajo queda suspendido, es decir las señaladas en el artículo 45 de dicho estatuto de los/las trabajadores/as al exonerar dichas suspensiones de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Se considerará para los/las trabajadores/as jubilados parcialmente como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo equivalente a la jornada efectiva que por su contrato deban prestar; es decir aquellos/as trabajadores/as que disfruten de licencias o permisos retribuidos según les correspondan legal o convencionalmente, se les considerará como tiempo de trabajo efectivo el porcentaje de jornada efectiva que en su contrato figure. En cualquier caso, y al igual que para el resto de trabajadores/as, para los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, no se considerará tiempo de trabajo efectivo, las causas por las que el contrato de trabajo queda legalmente suspendido, es decir las reconocidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso que aquellos/as trabajadores/as que efectivamente hayan realizado más jornada de trabajo efectivo de lo previsto convencionalmente y de acuerdo a lo aquí indicado, de manera individual podrán solicitar la compensación de dichas horas de más realizadas a partir del mes de enero, es decir una vez finalizado el año natural.

En su caso aquellos días u horas que correspondieran por exceso de jornada según lo aquí descrito, podrán ser disfrutados por los/as trabajadores/as previo acuerdo entre los/las trabajadores/as y el Jefe/a de servicio.

Entre el final de una jornada y el comienzo de otra mediarán como mínimo 12 horas

#### **Artículo 19.- Horario de verano**

El horario de trabajo para el servicio de jardinería se modificará adelantando una hora tanto la entrada como la salida desde el 15 de mayo hasta el segundo lunes del mes de septiembre.

#### **Artículo 20.- Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal tendrá una duración de 23 días hábiles o, en su caso, la parte proporcional que les corresponda, de no prestarse servicio el año completo.

En el caso de la plantilla de fijas discontinuas, tendrán 19 días hábiles que deberán disfrutarse en periodos no lectivos acordados en la comisión mixta.

Para la plantilla de fin de semana: 11 días hábiles de vacaciones. Repartiéndose la jornada para alcanzar las 791 horas (7 horas y media de jornada durante todo el año).

Existirá un periodo vacacional comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre, rotativo para toda la plantilla. No obstante, los/as trabajadores/as podrán sacar días a cualquier fecha del año con un periodo mínimo de 5 días laborables consecutivos y 2 días para la plantilla de fin de semana y festivos. Dicha plantilla de fin de semana y festivos no podrá disfrutar de vacaciones durante los cuatro días de fiesta locales. El porcentaje máximo entre asuntos propios y vacaciones para la plantilla de fin de semana en la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20%.

Una vez asignadas las vacaciones y elaborado el cuadrante, podrán permutarse vacaciones con otro/a trabajador/a de su mismo servicio, jornada y categoría previo acuerdo con el Jefe/a de Servicio.

Para evitar el solape en periodo vacacional (julio sobre agosto y agosto sobre septiembre) en el caso de las personas que soliciten el mes completo de vacaciones, los días de vacaciones hábiles que no se disfruten en el mes de vacaciones se podrán sacar a cualquier fecha del año siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el siguiente párrafo.

Se establece un porcentaje máximo del 40% entre asuntos propios y vacaciones por servicio, categoría y turno para garantizar todos los meses la prestación del servicio. No obstante, existirán excepciones en aquellos casos de servicios con plantillas reducidas, aprobadas por el jefe de servicio, cuando estos porcentajes dificulten el derecho a vacaciones, estableciéndose acuerdos para que se superen los mismos.

La comisión mixta podrá también establecer otras excepciones de superación de los porcentajes establecidos siempre y cuando no se perjudique al servicio. Igualmente los/as trabajadores/as indefinidas de colegios no se les aplicarán el porcentaje en los periodos vacacionales asignados a los/as trabajadores/as con contrato fijo discontinuo.

Durante la segunda y tercera semana del mes de mayo y el mes de diciembre completo, no podrá coincidir más de un tercio del servicio entre vacaciones y asuntos propios.

En caso de coincidir en cualquier momento del año, solicitud de días de vacaciones y asuntos propios, primarán las vacaciones al ser un derecho mínimo.

Los/as trabajadores/as con contrato fijo discontinuo tendrán que coger sus vacaciones en fechas de inactividad del centro, solo podrá cambiar sus vacaciones por acuerdo en la comisión mixta.

Cuando presten servicio en la empresa ambos cónyuges, se les hará coincidir sus vacaciones si así lo solicitan los cónyuges. A partir del año primer año de coincidencia se mantendrá la rotación correspondiente en caso de que soliciten volver a coincidir. En caso de permuta vacacional será individualmente.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el/la trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, dará derecho al trabajador/a a recuperar los días de vacaciones. Será inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado.

Si las vacaciones coincide con una la Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o suspensión de contrato de los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Y si las vacaciones coinciden con una Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, que imposibiliten disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de que algún/a trabajador/a, en el momento en que corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de baja, se aplazará el disfrute de sus vacaciones.

En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, será acordado entre la Dirección de la empresa y el/la trabajador/a.

El calendario de las vacaciones se elaborará anualmente por la Comisión Mixta Paritaria, en el mes de noviembre, se publicará el calendario provisional de vacaciones la primera quincena de diciembre. El calendario definitivo se aprobará el 30 de abril sin perjuicio que haya parte de la plantilla que solicite sus vacaciones durante los meses anteriores. El periodo para admitir solicitudes de modificación del mes correspondientes será el mes de febrero. Hasta la publicación del calendario definitivo tanto la concesión de asuntos propios como de vacaciones será provisional.

Si se desean disfrutar las vacaciones el primer cuatrimestre de cada año, el periodo para solicitarlas será la primera quincena de diciembre del año anterior. Teniendo que estar aprobadas antes del 25 de diciembre. La fracción mínima a solicitar seguirá siendo de 5 días.

En cualquier caso, en la comisión Mixta paritaria se estudiarán distintas formas para que el personal pueda disfrutar de periodos vacacionales distintos a los aquí pactados.

En caso de superarse los porcentajes establecidos solo con la solicitud de vacaciones se realizará un sorteo entre las personas que lo hayan solicitado. Estableciéndose que las que no se les concedan tendrán prioridad para esas fechas el año siguiente. En caso de cambio de días por coincidencia, tendrán que asegurarse que se sigue cumpliendo la norma de periodos mínimos y días seguidos.

#### CAPÍTULO IV.

#### MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

##### Artículo 21.- Permiso no retribuido

La Empresa concederá al personal que lo solicite y por causas motivadas, ocho días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el/la trabajador/a a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período y hasta un máximo de 15 días, informando en cada caso a la Comisión Mixta Paritaria. En casos excepcionales este plazo se podrá ampliar hasta los dos meses.

Como norma general no podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores/as en esta situación en un mismo servicio. En caso de solicitarlo más personas que las dos establecidas, se estudiará el caso en la Comisión Mixta, valorando la urgencia o gravedad que genera la solicitud previa justificación. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

##### Artículo 22.- Licencias y permisos retribuidos

Los permisos aquí nombrados serán considerados tiempo efectivo de trabajo.

Los permisos retribuidos se disfrutarán independientemente de que se produzca en centros públicos o privados.

El personal afectado por el presente Acuerdo, independientemente de su turno de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, a excepción de la prima de asistencia, por el importe total devengado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 20 días naturales retribuidos en caso de Matrimonio.
- 4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 5 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 4 días para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirá un día más en caso de ser fuera de la comunidad de Madrid. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- 1 día para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- Hasta un máximo de 5 días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.  
En caso de hospitalización y mientras dure la misma, se podrá disfrutar hasta en los diez primeros días naturales del hecho causante, a elección del trabajador/a, de los días hábiles que le hubieran correspondido en función del comienzo de hecho causante, y siempre teniendo como referencia el máximo de 5 días naturales de permiso establecido en el párrafo anterior, no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva. En caso de disfrutar de días alternos deberán ser comunicados en el momento de preavisar la solicitud de permiso.
- 1 día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad

- Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el/la trabajador/a tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.
- Por asistencia a urgencias de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en caso de ocurrir en el horario de turno de trabajo se tendrá el tiempo indispensable, y se reincorporará de nuevo al trabajo sólo en caso de que le quede por cubrir un tercio de la jornada. Para garantizar el descanso del trabajador/a que ha estado con un familiar en urgencias, se incorporaría a su puesto ocho horas después de la salida de urgencias, siempre y cuando le quede por cubrir al menos un tercio de su jornada.
  - Se equipará ingreso y/o permanencia en urgencias a hospitalización. En caso de hospitalización a continuación del ingreso en urgencias, el máximo de días por permiso a disfrutar acumulando ambas circunstancias será de 5 días naturales.
  - 4 días naturales por el nacimiento o adopción de hijo/a del trabajador/a, ampliable a 5 días si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a 6 días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz.
  - 1 día hábil por nacimiento de nietos/as y/o hermanos/as.
  - 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as, padres y/o padres políticos, ampliables a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite de anual máximo de cinco bodas por año natural.
  - 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual, que se justificará con un certificado con la fecha del empadronamiento, que se podrán disfrutar durante el mes anterior o posterior del hecho causante.
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: Citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI/NIE
  - El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
  - La plantilla tiene derecho a disfrutar hasta de un total de dos horas para la realización de asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos. Las cuales deberán ser avisadas y justificadas con firma presencial de asistencia.
  - El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de atención primaria y/o del médico especialista justificado o en defecto de justificación un máximo de 3 horas.
  - El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
  - En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el/la trabajador/a adscrito/a a este convenio tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias (1 de ellas remunerada), durante el plazo que después del parto permanezca la hospitalización. Disfrutando según las necesidades de cada caso del trabajador/a.
  - Ausencia del puesto de trabajo el día de la fecundación asistida por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y previa justificación de la necesidad de que tal técnica de fecundación asistida deba efectuarse dentro de la jornada de trabajo. (para la persona trabajadora de Rivamadrid y sólo el día de la fecundación).
  - Permiso para visitas médicas con hijos menores de edad y quién legalmente tenga reconocida la dependencia de algún familiar, con el límite de 10 horas anuales por cada hija/o y familiar que se encuentre en este caso.
  - Los/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados, en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título. Se deberá justificar hora de inicio y fin del examen o prueba reglada.
  - En caso de permisos derivados de hospitalizaciones, intervenciones, enfermedad, fallecimiento y accidente recogidos en este artículo habrá un periodo de 10 días desde que se produzca el hecho causante para entregar la documentación.
  - El personal fijo podrá solicitar un total de 6 días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
  - Respecto al máximo de plantilla que podrá solicitarlos se estará a lo dispuesto en el artículo de vacaciones. Siempre primarán las vacaciones sobre asuntos propios. En caso de superarse el porcentaje establecidos se adjudicarán por orden de petición teniendo en cuenta el día que se pidieron. En caso de haberse pedido el mismo día, se resolverá mediante sorteo, creando una comisión paritaria que realice dicho sorteo en el que esté el mando intermedio correspondiente

- y una representación de la RLT. El resultado con los asuntos propios concedidos por sorteo se hará llegar a RRHH.
- La plantilla de fin de semana disfrutará de 3 días de asuntos propios. En las fiestas locales no podrá solicitarse más de un día de asuntos propios ni superar el 20% de cada categoría y turno. En la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20% de cada categoría y turno entre asuntos propios y vacaciones.
  - La empresa contestará en cinco días naturales desde su recepción. La contestación no será definitiva hasta que se publique el cuadrante definitivo de vacaciones.
  - Los días de permisos retribuidos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
  - Los asuntos propios solicitados por el/la trabajador/a y concedidos por la empresa, en el caso que sobrevenga una de las causas que a continuación se detallan, serán anulados y por tanto podrán volver a solicitarse dichos días posteriormente para su disfrute, antes de que finalice el año en curso:
    - o Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
    - o Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
    - o En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador, superior a 3 días.
    - o Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
  - El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de éstos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores/as a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales.

A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

#### **JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS O AUSENCIAS AL TRABAJO CON MOTIVO DE ENFERMEDAD**

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidentes acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El/la trabajador/a deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.

En cualquiera de los casos, el/la trabajador/a dará a conocer a la Empresa esta incidencia en el plazo de tres días. Cuando a un/a trabajador/a le den parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente hábil a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, tanto la ausencia como el parentesco con la persona que genera el derecho. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho, debiéndose, en este último caso, haber comunicado por escrito tal situación a la Empresa.

Tendrán la misma consideración que cónyuge o pareja de hecho, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado a la empresa de manera fehaciente con una antelación de 6 meses y justificándolo con el certificado de empadronamiento, a excepción de las ayudas retributivas ni el disfrute de los días por matrimonio.

**Artículo 23.- Excedencias y conciliación**

Las excedencias forzosas se regularán conforme al Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

En cuanto a la excedencia voluntaria también se regulará por el citado Convenio, estableciéndose la posibilidad de solicitud por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de cinco años.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedan en suspensos todos los derechos y obligaciones, del trabajador/a y por tanto, no percibirán remuneración de ningún tipo, ni le será contado dicho tiempo a efectos de traslados, promoción y cómputo de antigüedad, siendo dado de baja en la Seguridad Social.

**Excedencia por cuidados de familiares:**

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar hasta 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 para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de manera fraccionada en uno o más periodos hasta un máximo de cuatro. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho de forma simultánea pero sí sucesivamente durante el plazo que dure la excedencia, justificando dicho extremo.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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 los dos primeros años, se 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 puesto de trabajo equivalente.

**Excedencia especial:**

El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, ni superior a cinco años con reserva de su puesto de trabajo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

**Excedencia por violencia de género:**

El/la trabajadora que haya sido objeto de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones integras.

**Horas de conciliación:**

El/la trabajador/a podrá disponer de un permiso no retribuido de hasta 35 horas anuales, para la conciliación de la vida familiar y laboral, para atender parientes de consanguinidad o afinidad de hasta 2º grado y/o persona dependiente.

Dichos permisos se podrán disfrutar por horas, sin necesidad de justificación alguna, o por días completos hasta un máximo de 2 días completos siendo en este caso necesaria su justificación fehaciente.

En cualquier caso, será necesario preavisarla con la antelación mínima de un día a no ser que sea una causa sobrevenida que se justificará a posteriori.

**Artículo 24.- Prórroga de contrato y cese en la empresa**

El personal que desee renunciar voluntariamente en la empresa deberá preavisarlo, al menos con una antelación de:

- Grupo de Técnicos y mandos intermedios: 2 meses.
- Resto de grupos: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de preavisar con la debida antelación, dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de falta de preaviso.

La notificación de la renuncia se realizará por escrito y el/la trabajador/a la firmará por duplicado, devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

Cuando se prevea la prórroga de un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con una duración superior a tres meses, se preavisará al trabajador/a con una antelación de 15 días a la finalización de dicho contrato.

**CAPÍTULO V****RÉGIMEN ECONÓMICO****Artículo 25.- Día y lugar de pago**

El abono de haberes se hará efectivo para todo el personal, el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo. El recibo de nómina se pondrá a disposición de la plantilla a través del portal del empleado dentro de los tres días hábiles posteriores a la fecha de cobro. La empresa facilitará los recursos materiales necesarios para facilitar el acceso al portal para toda la plantilla. Hasta que no se den estas medidas se seguirá entregando en papel a quién lo solicite.

**Artículo 26.- Conceptos retributivos**

La tabla salarial pactada en el presente Convenio Colectivo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2016. Los atrasos que se hayan devengado a la firma del presente convenio, sólo afectarán a los conceptos retributivos reflejados en la tabla salarial anexa y sus conceptos dependientes.

Para el cálculo de la prima de asistencia se excluirán los conceptos de maternidad/paternidad, accidente de trabajo y la asistencia a las dos horas de asambleas recogidas en el permiso retribuido. La prima se cobrará mensualmente y para su cálculo se tomará como base el salario base mensual más antigüedad más premio vinculación empresa, cobrándose una doceava parte cada mes a excepción del mes de vacaciones.

**Artículo 27.- Revisión salarial**

Durante la vigencia del convenio se producirán las siguientes subidas del salario base y plus convenio:

- 2016: 0,5% de forma lineal según la siguiente fórmula:  $\text{Sumatorio } (0.5\% \cdot \text{Salario base de cada trabajador/a proporcional a su jornada}) / \text{Número de jornadas} + \text{Sumatorio } (0.5\% \cdot \text{Plus convenio de cada trabajador/a proporcional a su jornada}) / \text{Número de jornadas}$ .
- 2017: 0,5%

En caso del que el IPC al finalizar el año fuera superior a dichas cifras se estudiará la posibilidad de incrementar dicha subida hasta lo que se recoja en el Ley de Presupuestos Generales del Estado, siempre y cuando la deuda consolidada del ayuntamiento se sitúe por debajo del 75%, y la tasa de subida de los Derechos Reales Netos ejecutados por ingresos corrientes supere el 5%. Dentro del marco de que la legislación estatal aplicable permita.

De manera progresiva, la cuantía fijada para el plus convenio irá disminuyendo en favor de salario base aplicando sobre el existente en el año anterior los siguientes porcentajes:

- 2017: 10%
- 2018: 5%
- 2019: 5%
- 2020: 5%

La tabla salarial de aplicación estará a disposición de los/las trabajadores/as en el portal del empleado. Publicándose la correspondiente a 2017 en el propio convenio colectivo y cada año en los tablones de anuncios además del portal del empleado.

#### **Artículo 28.- Antigüedad**

Complemento de antigüedad.

Todos los/las trabajadores/as comprendidos en este Convenio, cualquiera que sea su modalidad contractual, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, hasta un máximo de 300 euros.

Por tanto los/las trabajadores/as afectos a este convenio cobrarán un complemento de antigüedad que será a través de trienios cumplidos cuya cuantía y valor es la que se expone en la tabla siguiente:

- 50€ en categorías: Peón jardinería, limpiador/a, encargada/o de grupo, peón-operario mantenimiento, peón LV/RSU, Almacenero, Auxiliar Jardinería, Responsable de equipo, cristalero, especialista-operario mantenimiento, conductor<sup>2º</sup>.
- 57€ en categorías superiores a las citadas anteriormente.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la reconocida a cada trabajador/a el día del ingreso a la Empresa.

El importe de cada trienio comenzara a devengarse desde el primer día del mes en que se cumpla.

No obstante, de acuerdo con lo anterior, y en sus propios términos, aquellos/as trabajadores/as hasta la categoría de técnico, que vinieren percibiendo por el concepto de antigüedad una cuantía superior a los 300 euros indicados en el apartado anterior, continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que viniere disfrutando, por dicho concepto de antigüedad.

Para la categoría de técnico hacia arriba, todas aquellos/as trabajadores/as que estén percibiendo a fecha una cuantía superior a lo aquí establecido por el concepto de antigüedad, la diferencia resultante entre el importe máximo de 300 euros con respecto a la cuantía que estuvieran percibiendo a fecha actual por el concepto de antigüedad, será compensable y absorbible hasta un máximo de 200 euros en relación con las cantidades a percibir como consecuencia de la retribución variable negociada en este convenio.

#### **Artículo 29.- Premio vinculación empresa**

Para Todos/as aquellos/as trabajadores/as que estén dados de alta con anterioridad al 31/12/2017 y que alcancen por el concepto de antigüedad el máximo de 300 euros y no superen los 400 euros por dicho concepto, tendrán derecho a un premio de vinculación en la empresa.

La cuantía se dicho premio será de hasta un máximo de 100 euros. Para aquellos/as trabajadores/as que a la firma del acta final del presente convenio percibieran una cantidad superior al máximo establecido en el artículo 27 en concepto de antigüedad, el exceso sobre 300€ y hasta 400€ será absorbible de dicho premio, cobrándose la diferencia. La forma de devengo y cálculo es igual a la establecida en el concepto de antigüedad.

**Artículo 30.- Pluses**

Son los siguientes:

- De trabajo tóxico, penoso y peligroso:

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso para el servicio de jardinería en los siguientes porcentajes del salario base mensual en cada puesto de trabajo y nivel:

- Para el 2016 y hasta 31 mayo de 2017: 7,5%
- Desde 1 de junio de 2017 hasta el 31.12.17 del 8%
- Para el 2018 del 9%
- Para el 2019 del 9,5%
- Para el 2020 del 10%

Dicho plus se aplicará a los todos los operarios adscritos al servicio de jardinería, Especialistas operarios de mantenimiento, peones operarios de mantenimiento y cristaleros.

Los trabajos de poda en altura que realiza el puesto de trabajo de oficial jardinero, se retribuirán con 13,26 € por día completo realizando esa labor y 1,76 € por hora de trabajo. La retribución de los pluses se realizará mensualmente por día efectivamente trabajado.

Se establece un plus para el grupo de operarios del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos consistente en el 20% del Salario Base.

Para los puestos de trabajo de Jefe de Servicio, Encargado General y Encargado de todos los servicios se establece un plus tóxico, penoso y peligroso del 7,5 % del salario base por día efectivamente trabajado.

Los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de este plus, será el comité de seguridad y salud y la empresa quienes los determinen. En caso de discrepancia se recurrirá al organismo competente.

Para los operarios del servicio de limpieza de edificios se establece un plus en los siguientes porcentajes del salario base mensual en cada puesto de trabajo y nivel:

- Desde el 1 de Junio de 2017 del 1,5%
  - 2018 del 2%
  - 2019 del 2,5%
  - 2020 del 2,5%
- De responsabilidad y confidencialidad

Los auxiliares administrativos, administrativos y oficiales administrativos cobrarán un plus de confidencialidad y responsabilidad en los siguientes porcentajes del salario base mensual en cada puesto de trabajo y nivel:

- Desde el 1 de Junio de 2017 del 1,5%
- 2018 del 2%
- 2019 del 2,5%
- 2020 del 2,5%

Los porcentajes señalados se aplicarán sobre el salario base generado de acuerdo a los pactos aquí reflejados.

- De buena gestión.

Se establecerá un sistema de evaluación del desempeño, objetivable asesorado por una empresa externa para mandos intermedios, directores, técnicos y oficiales administrativos. Este sistema devengará en un plus de gestión.

A los Jefes de Servicio, Encargadas/os Generales y Encargadas/os se les fijarán las cuantías que se determinen en un plus denominado de buena gestión que vendrá a retribuir la consecución de aquellos objetivos que se marquen en el procedimiento de evaluación del desempeño.

Para los mandos intermedios estas cuantías tomarán como referencia:

- Las que vienen percibiendo como plus de calidad:
  - Jefes de Servicio: 1.694,55 €.
  - Encargado General: 1.530,10 €
  - Encargado: 1.250,70€

A estas cantidades se les incrementará como referencia las que les hubiese correspondido por el incremento de los pluses existentes aplicando la subida general que se fija en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

Para los oficiales administrativos será del 1% de su salario base.

Para las categorías superiores a técnico diplomado será del 1% anual y será absorbible del exceso de antigüedad en el caso de existir.

Este sistema comenzará a funcionar el 1 de enero de 2018.

- De nocturnidad:  
Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre Salario Base. Siempre que sea trabajo efectivo.
- De convenio:  
De acuerdo con la tabla anexa.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se establecerán los siguientes pluses, que no serán de aplicación a la plantilla de fin de semana y festivos ni Servicio de primera Intervención SPI:

- Plus festivo: 41,61 €
- Plus de Domingo: 31,21 €
- Plus de disponibilidad. A partir del 1 de enero de 2017 se sustituirá el plus porcentual existente por las siguientes cuantías:

De acuerdo a la siguiente tabla:

- Jefes/as de Servicio: 6.240 € anuales
- Técnico diplomado: 6.210 € anuales
- Encargados/as generales: 5.590 € anuales
- Técnico contable y administrativos/as con dedicación especial: 4.070 € anuales
- Encargados/as: 3.370 € anuales
- Plus plantilla de fin de semana:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a la plantilla denominada de fin de semana y festivos cobrará un plus de 25 € mensuales.

Plus Plantilla\_Servicio de primera Intervención SPI:

Los/las trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Servicio de Primera Intervención cobrará un plus de 25 € mensuales, siempre y cuando tengan asignado por cuadrante el trabajo en domingos.

- Plus de desbroce:

Los/las trabajadores/as del servicio de limpieza viaria que realicen tareas de desbroce cobrarán un plus de 1,5 € al día.

- Plus de corretornos

Los/las trabajadores/as corretornos cobrarán un plus de corretornos en función de la siguiente escala:

- Jornada a tiempo completo 25 € mensuales.
- Jornadas entre 6 horas diarias y 5,01 horas: 22 € mensuales.
- Jornadas igual o inferiores a 5 horas diarias: 20 € mensuales.

Todos los pluses aquí recogidos se cobrarán por tiempo efectivo de trabajo, a excepción de aquellos/as trabajadores/as del servicio de limpieza viaria que vengán cobrando dicho plus de manera diferente a la reflejada en este artículo antes del 1 de enero de 2018.

Todos los pluses recogidos en el presente artículo para los años 2018, 2019 y 2020 respetarán los límites de las subidas salariales establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 31.- Absorción y compensación**

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos y/o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

### **Artículo 32.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias**

La Empresa abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

A. Cuantía: será la correspondiente a una mensualidad donde se incluya salario base más antigüedad más premio vinculación empresa, en cada una de ellas.

B. Denominación: las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.

C. Fechas de abono: la paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 20 del mes de junio. La paga de Navidad se hará efectiva el día 15 del mes de diciembre.

D. Período de devengo: ambas pagas (verano y navidad), se devengarán semestralmente y, en caso de alta o cese del trabajador/a durante el periodo de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

### **Artículo 33.- Horas extraordinarias**

Ambas partes están de acuerdo en que las horas extraordinarias deben tender a su supresión, en atención a una política social solidaria. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral reduciendo al mínimo las horas extraordinarias. Solo y exclusivamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios o urgentes.

Se establecerá un cuadrante público y rotativo dentro de los márgenes razonables de organización del trabajo, de tal forma que una vez realizadas o rechazadas, correrá el turno de cuadrante, renovándose cada tres meses el listado público en cada centro de trabajo. Existirá una lista voluntaria que se actualizará trimestralmente (informando al Comité de Empresa), en caso de que en un mismo día se inscriban varias personas se sorteará el orden en presencia del Comité de Empresa.

Para estos casos excepcionales en los que se tengan que realizar horas extraordinarias, el/la trabajador/a que las realice podrá optar entre el abono de las mismas o su disfrute en descanso.

Desde la entrada en vigor del Convenio el pago de las horas extraordinarias, si el/la trabajador/a opta por el abono, será como sigue:

Si se opta por el abono, las realizadas de Lunes a Viernes tendrán un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, siendo el recargo del 100% para las realizadas en Sábado, Domingo o Festivo.

El valor de la Hora Extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario Total Anual}}{\text{Nº de horas de trabajo al año}} + 75\% \text{ o } 100\%$$

Si se opta por el descanso, se librarán dos horas por cada hora extraordinaria realizada de Lunes a Viernes, y tres horas por las realizadas en Sábado, Domingo o Festivo, siendo acumulables, a petición del interesado/a, los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias, siempre que se disfruten dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de solicitar disfrutarse más allá de los cuatro meses siguientes a su realización, podrá hacerse bajo las siguientes condiciones: se librará 1,5 horas por cada hora extra realizada de L a V y dos por las realizadas en sábado, domingo y festivo.

#### **Artículo 34.- Anticipos quincenales**

Voluntariamente, todo/a trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten.

#### **Artículo 35.- Anticipos reintegrables**

Cualquier trabajador/a con más de tres meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1300 €. No podrá volverse a solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta pasados 6 meses desde la finalización del anterior. Estas cuantías se actualizarán en un 1% anual

La concesión o no de dicho préstamo se llevara a cabo por la Comisión de Préstamos (integrada por la parte social y la parte empresarial), quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los/las trabajadores/as solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 15 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de prestamos la cantidad de 14.800 € por cada 100 trabajadores/as o fracción. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla existente a la entrada en vigor del convenio, revisándose el número de trabajadores/as en plantilla al 1 de enero de cada año.

### **CAPÍTULO VI**

#### **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

#### **Artículo 36.- Maternidad/paternidad**

En caso de maternidad/Paternidad se deberá avisar inmediatamente del hecho con un máximo de 48 horas del nacimiento del hijo/o del trabajador/a.

Excedencia maternal/paternal:

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa 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.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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 los dos primeros años de la 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 puesto de trabajo equivalente.

**Suspensión y lactancia:**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, de lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período 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 reincorporación 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 más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad, salvaguardar 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.

Voluntariamente se podrá sustituir cualquiera de las alternativas legales anteriormente indicadas por una de las siguientes, optándose por tanto por uno u otro derecho:

1. La trabajadora podrá disfrutar inmediatamente después de la finalización del descanso de maternidad de un total de 13 días naturales, como consecuencia de la acumulación de la lactancia de acuerdo a lo anteriormente establecido, debiendo ser por tanto su reincorporación a su puesto de trabajo, finalizado dicho periodo.
2. La trabajadora podrá optar por reducir su jornada de trabajo en 1 hora durante 2,5 meses inmediatamente después de la finalización del descanso de maternidad.

**Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior, después del disfrute del permiso por maternidad correspondiente. Además, la trabajadora embarazada disfrutara sus vacaciones reglamentarias en las fechas que ella misma solicite.

La reducción de jornada por cuidado de hijos o por razones de guarda legal de menor podrá disfrutarse hasta que el hijo o menor cumpla los 16 años, pudiendo acumularse en periodos y jornadas completas, teniendo las mismas garantías que la reducción de jornada estatutaria.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Permiso de paternidad:**

El permiso de paternidad se ampliará a seis semanas por nacimiento de un/a hija/o, adopción o acogimiento familiar.

**Artículo 37.- parejas de hecho**

Los/as trabajadores/as que acrediten, mediante la documentación necesaria, estar inscritos el registro municipal o autonómico de parejas de hecho, disfrutarán de los mismos derechos que los matrimonios en las siguientes materias:

- coincidencias de vacaciones de la pareja
- licencias y permisos retribuidos
- prestaciones sociales

**CAPÍTULO VII****SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 38.- salud laboral**

Protocolo de actuación en caso de accidente:

- Siempre que se produzca un daño a la salud, se comunicará al responsable jerárquico del/a trabajador/a lesionada, que será quién determine la existencia del accidente en el puesto de trabajo y se encargará de garantizar el traslado de la persona a la misma. Deberá así mismo rellenar el volante de asistencia que entregará al trabajador/a para su presentación en la mutua.
- El mando intermedio, o responsable del trabajador/a se encargará de realizar la investigación del accidente, cumplimentando el modelo interno establecido en la empresa.
- Una vez cumplimentado el parte interno de investigación de accidentes, el Servicio de Prevención Propio analizará el contenido del mismo y cumplimentará el modelo de conclusiones, en el que se propondrán las medidas preventivas dispuestas y se entregará copia a los/as trabajadores/as afectados para de esta manera intentar evitar la repetición del accidente por las mismas causas. La entrega de las medidas preventivas propuestas se hará con acuse de recibo.
- De ser necesario se procederá a revisar los riesgos evaluados y/o la planificación de las actividades preventivas encaminadas a evitar que se repitan los factores desencadenantes que hayan ocasionado el accidente en cuestión. Si fuese oportuno planificar medidas preventivas puntuales, se efectuará una planificación al efecto que se incluirá como parte de la planificación general de acciones preventivas de las empresas.

En la Empresa se elegirán los/as correspondientes Delegados de Prevención, siendo estos/as los/as encargados de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo, y en todo aquello que condicione la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus correspondientes reglamentos de desarrollo.

Respecto a su crédito horario, tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por tanto no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el Art. 68.c del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a la realización de visitas a los lugares de trabajo, el empleado en acompañar a los técnicos o Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el empleado en informarse o presentarse en los lugares donde se hayan producido daños para la salud de los/las trabajadores/as, así como el tiempo invertido en solicitar información o elaboración de informes ante las autoridades laborales con competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral.

**Evaluación de riesgos y acción preventiva.**

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/las trabajadores/as, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/las trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios/as trabajadores/as afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/las trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

A partir de los resultados de la evaluación, la empresa realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los/las trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Se entregará crema protectora y repelente a la plantilla según evaluación de riesgos, reponiéndose por periodo medio de gasto.

Formación e información. - La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los/las trabajadores/as.

Información: A la firma del presente acuerdo, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis en todo lo relacionado con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y el Comité de Empresa, así como los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada podrán tratar la conveniencia de celebrar alguna Asamblea Informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/las trabajadores/as afectados, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

La formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en las mismas. Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

### **Medios de protección**

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, queda obligada a facilitar a los/las trabajadores/as los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los/las trabajos que realicen, de conformidad con el R.D. 773/1997, de 30 de Mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los/las trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente con los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurará consensuar en el seno del Comité de Seguridad y Salud; igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales. Se entregará la ficha técnica de medios de protección a los/las delegados/as de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

### **Manipulación de cargas**

La Empresa, en el supuesto de que algún/a trabajador/a manipule a mano cualquier carga que suponga riesgo para su seguridad, debe adaptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el R.D.

487/1997, de 14 de Abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los/las trabajadores/as.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno/a o varios/as trabajadores/as, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los/las trabajadores/as.

La Empresa debe proporcionar información y formación a los/las trabajadores/as y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

#### **Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos**

1.- La empresa garantizará de manera específica la protección de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2.- Los/las trabajadores/as no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentre, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3.- Igualmente, la Empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los/las trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer aspectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### **Artículo 39.- Prendas de trabajo**

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes, se realizaran por el Comité de Seguridad y Salud.

Las prendas de trabajo se entregaran en horas de trabajo en los respectivos centros de trabajo; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

#### **Artículo 40.- Lugares de trabajo**

La empresa está obligada a exigir el cumplimiento de lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo a aquellas empresas clientes, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Vestuarios: La empresa estará obligada a solicitar a cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el RD 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de la limpieza.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

#### **Artículo 41.- Seguro colectivo de vida**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, invalidez absoluta o gran invalidez el/la trabajador/a o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 21.900 Euros. Independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

La Empresa suscribirá para todo el personal un seguro de responsabilidad civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

Estos acuerdos entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 42.- Fondo social**

La Empresa estará obligada a constituir un Fondo Social y Asistencial en las siguientes condiciones:

a- la empresa aportara para dicho fondo 3.934,85 € por cada 100 trabajadores/as o fracción superior a 50 trabajadores/as. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla fija existente a la entrada en vigor del convenio revisándose el número de trabajadores/as en plantilla al 1 de enero de cada año.

b- El Fondo Social y Asistencial será administrado por una comisión compuesta por los Representantes de los/las Trabajadores/as y de la empresa, para que el fondo se destine exclusivamente a los fines sociales y asistenciales. Dicha Comisión se reunirá anualmente.

c- Las prestaciones del Fondo social y Asistencial serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus estatutos, que como mínimo deberán recoger ayudas para el personal con hijos/as disminuidos/as físicos, psíquicos y/o sensoriales. Dicho fondo será administrado por la Comisión a que se hace referencia en el apartado b) de dicho artículo.

d- Se repartirá la cantidad total destinada a tal efecto entre las personas que soliciten en cada año porcentualmente según coeficiente ponderación establecido para el reparto, distribuyendo la cantidad total entre las solicitudes aprobadas por la comisión. La documentación se podrá presentar a lo largo de todo el año de forma completa, siempre y cuando coincidan las fechas del informe médico y factura.

#### **Artículo 43- Prestaciones sociales**

Independientemente de lo regulado en el artículo anterior, la Empresa abonará a cada trabajador/a:

a- el 100% del coste de la reposición de gafas, prótesis y sonotones, cuando se pruebe su rotura en horas de trabajo, para lo que se deberá de avisar inmediatamente dentro de la misma jornada de trabajo a su encargado o por comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.

b- Calzado especial a los/las trabajadores/as que lo necesiten para desarrollar su trabajo por prescripción médica, previo informe del servicio de vigilancia de la salud.

c- Una ayuda por natalidad o adopción de 161,71 € por hijo/a.

d- Una subvención para ayuda de guarderías y escuelas infantiles consistente en 30 € euros mensuales por cada hijo /a de 3 años o menos, siendo requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a la ayuda.

e- Una ayuda por matrimonio del trabajador/a de 161,71 €.

f- La empresa establecerá un acuerdo con servicios municipales o privados de fisioterapeutas o similar para el tratamiento preventivo de lesiones musculares a coste reducido.

En caso de existir error en la documentación se contestará en un máximo de un mes para su subsanación.

#### **Artículo 44.- Complemento de incapacidad temporal contingencias comunes, profesionales o situación de riesgo en el embarazo**

En caso de contingencias comunes derivadas de accidente no laboral o enfermedad común y de contingencias profesionales derivadas de accidente de trabajo, incluido el in itinere y enfermedad profesional, así como riesgo en el embarazo, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá un complemento por situación de Incapacidad Temporal con el fin de garantizar el 100% del salario real mensual, independientemente del tiempo que dure tal situación, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica, no produciendo esta situación merma alguna en las Pagas Extraordinarias.

Dentro de este complemento no se incluirá la denominada prima de asistencia, a excepción de situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y maternidad/paternidad.

**Artículo 45.- Revisión médica**

Se realizará, por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, una revisión médica anual, pudiéndose establecer un reconocimiento médico previo para determinados puestos de trabajo.

El Servicio de Prevención, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, determinará las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas, dependiendo del puesto de trabajo.

En Octubre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, que se administrará en horas de trabajo. De igual forma, la Empresa facilitará vacunas contra la hepatitis B para todos los/las trabajadores/as que lo soliciten, entregándoles a cada uno/a su correspondiente Cartilla de Vacunaciones, y siendo administradas en horas de trabajo.

Se intentará que los reconocimientos médicos se realicen en horas de trabajo; en caso contrario, se compensará al trabajador/a que lo realice con 4 horas, que disfrutará en el plazo de un mes desde que se realizase el reconocimiento, con una hora mínimo por día.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador/a.

Las pruebas que se deben realizar al trabajador dentro del reconocimiento médico serán una analítica de sangre y orina, así como las pruebas complementarias que a criterio médico se consideren oportunas según los protocolos médicos de aplicación en cada caso.

La revisión médica será de carácter voluntario salvo en las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social en los que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales.

**Artículo 46.- Premio por jubilación**

Hasta la firma del acuerdo establecido en la disposición final primera, los/las trabajadores/as que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la Empresa, y por cada año de trabajo en la misma, o por la antigüedad que tengan reconocida en el momento de producirse aquella, las cantidades siguientes:

- a los 60 años	532 €
- a los 61 años	466 €
- a los 62 años	399 €
- a los 63 años	333 €
- a los 64 años	267 €
- a los 65 años	200 €

Igualmente se abonará la cantidad de 200 € por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de 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.

Estas cantidades se actualizarán según la póliza contratada a todos los efectos.

**Artículo 47.- Jubilación parcial y contrato de relevo**

En todo momento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pero en cualquier caso, de cara a facilitar el mecanismo de traslados y promoción interna, regulado en este convenio, todo aquel/la trabajador/a que se jubile parcialmente, y que acceda a dicha jubilación parcial sin necesidad de tener que celebrarse un contrato de relevo de carácter indefinido, con el/la trabajador/a relevista, el/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial podrá decidir los periodos en los que prestar su servicios, previo acuerdo con su jefe de servicio.

- 1- Llegada la jubilación total del trabajador/a le será de aplicación el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.
- 2- No será de aplicación a los/las trabajadores/as jubilados/as parcialmente el Art. 37 del Convenio Colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine el Comité de Seguridad y Salud.
- 3- En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se

establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el Art.42 del mismo, de modo que tales trabajadores/as solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que el/la trabajador/a estuviere prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

- 4- Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los/las trabajadores/as jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que el/la trabajador/a estuviere prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

La Comisión Mixta Paritaria interpretará los artículos del Convenio Colectivo que se aplicarán a los/las trabajadores/as jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en la empresa, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

#### **Artículo 48.- Contrato de obra o servicio determinado**

Es aquél que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Se celebrará entre la empresa y el/a trabajador/a a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto.

#### **Artículo 49.- Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad y, en general, cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales.

La duración del contrato será la recogida en el Convenio Colectivo Sectorial.

#### **Artículo 50.- Contrato de trabajo interino**

Es el contrato celebrado para sustituir a un/a trabajador/a de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

#### **Artículo 51.- Contrato de trabajo fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

#### **Artículo 52.- Contrato de trabajo a tiempo parcial**

El contrato por tiempo indefinido a tiempo parcial se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Se ofertará, cuando haya posibilidad y el servicio lo permita, a la plantilla con contratos a tiempo parcial el aumento de jornada laboral con el objetivo de ampliar jornadas, como recoge el Plan de Igualdad. Teniendo en cuenta que el aumento puede que genere jornadas partidas. A excepción de los clientes privados que requieran otra parcialidad, intentando también en estos casos que dichas jornadas sean realizadas por trabajadores/as de jornada parcial de la plantilla, de forma voluntaria.

A la firma del presente convenio se ofertará a la plantilla con contrato a tiempo parcial el pacto para la realización de horas complementarias, de tal manera que quede registrada toda aquella persona que acepte dicho pacto. Para nuevas contrataciones con contratos a tiempo parcial, de acuerdo a la legislación vigente se ofrecerá el mismo pacto de realización de horas complementarias.

El pacto debe recoger el número de horas complementarias, que no puede exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El/la trabajador/a conocerá el día y la hora de ejecución de las horas complementarias con 7 días de antelación a su realización.

El/la trabajador/a podrá renunciar al pacto para la realización de las horas complementarias siempre y cuando éste se lleve a cabo una vez cumplido un año desde su celebración y con un preaviso de 15 días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en los párrafos anteriores.

Ya sean horas complementarias voluntarias o pactadas, su realización debe respetar los límites legales de jornadas y descansos.

#### **Artículo 53.- Contrato indefinido ordinario**

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

### **CAPÍTULO X**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 54.- Facultad sancionadora**

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

#### **Artículo 55.- Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 56.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeras/os de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeras/os de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores o subordinados.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **Artículo 57.- Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de aquella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio/a trabajador/a o a sus compañeras/os.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los/las trabajadores/as o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeras/os.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores/as que suban los/las trabajadores/as no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los/las trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio/a trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el/la trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otra empleada/o por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.
33. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
34. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **Artículo 58.- Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeras/os o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeras/os o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeras/os o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeras/os de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los/las trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Los robos, hurtos o apropiaciones indebidas producidos contra la empresa o compañeras/os.
23. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

24. La condena judicial por acoso laboral o maltrato, sea sexual, por razón de sexo o psicológico (según lo previsto en el protocolo de acoso).

No obstante, la apertura de protocolo de acoso podrá dar lugar a la aplicación de medidas cautelares proporcionales al hecho demostrados y siempre velando por la protección de la víctima según lo previsto en el protocolo de acoso

25. Las faltas de semejanza natural.

La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la empresa. Para la sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

#### **Artículo 59.- Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles; las graves a los 20 días naturales, y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 60.- Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometer la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que les imponga.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere o en su caso a la Comisión Mixta.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá: el nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Las faltas graves y muy graves, serán puestas en conocimiento de los R.L.T., con una antelación mínima de 48 horas, antes que al trabajador/a, exponiéndose los motivos y la clase de sanción y/o despido; de no ser así se considerarán nulos a todos los efectos. Las faltas leves se comunicarán a los R.L.T. al mismo tiempo que al trabajador/a.

Los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio, independientemente del tipo de contrato que tengan, en caso de despido, que no sea declarado procedente, serán indemnizados con cuarenta y cinco días de salario por año de servicio sin tope de mensualidades.

## **CAPÍTULO XI**

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES/AS**

#### **Artículo 61.- Garantías sindicales**

Las/os trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa. Se concederán dos horas para la realización de Asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos, que disfrutará todo el personal como viene regulado en el artículo de permisos retribuido.

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

#### **Delegados/as sindicales y miembros del Comité de Empresa**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales de crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones.

Las horas sindicales serán acreditadas con el correspondiente justificante de las secciones sindicales.

Las reuniones ordinarias entre Comité de Empresa y la empresa serán una vez al mes, salvo urgencia. En las actas aparecerán los acuerdos y los comentarios de todas las partes y se levantará acta en el momento de terminar y se firmará antes de levantar la sesión. Las reuniones se convocarán con orden del día y posibilidad de poder añadir cualquier otro punto hasta 48 horas antes de la reunión. Los puntos que surjan posteriormente o en la misma reunión serán para la convocatoria siguiente. Las horas sindicales serán en bolsa anual de doce meses por sección sindical incluida el Delegado de la Sección Sindical. El caso mediaciones colectivas, se podrá acordar el tiempo y las horas a cargo de la empresa, de las personas que acudan. Las comisiones mixtas, igualdad y comité salud serán siempre a cargo de la empresa. Las horas de reunión con el Comité Empresa que se celebrarán cada mes serán a cargo de la empresa. En las reuniones con las secciones sindicales la primera hora será a cargo de la empresa. El Comité de Salud se reunirá cada 3 meses salvo otra necesidad. La comisión de igualdad se reunirá entre el 15 y 20 de abril, con alguna propuesta por ambas partes, con el fin de agilizar el plan de Igualdad, de tal manera que se cumpla con lo dispuesto en el acta de inspección de libro de visitas.

En caso de superar los 501 trabajadores/as se incrementará el crédito horario sindical en lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores, respetando siempre el acuerdo existente anteriormente citado.

Será en el Comité de Empresa donde se desarrolle la toma de decisiones de las comisiones de trabajo que existan hasta ahora.

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

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

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de la Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal o el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la Empresa, en todos los centros de trabajo.

**Artículo 62- secciones sindicales**

Los sindicatos o Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa de acuerdo con la ley y con sus Estatutos.

Cuando las citadas Secciones Sindicales sean de Sindicatos que hayan obtenido representación en las Elecciones a Comité de Empresa podrán designar un Delegado Sindical que dispondrá de los mismos derechos, garantías y crédito horario que disfruten los miembros del Comité de Empresa.

El/la Delegado/a Sindical deberá ser un trabajador/a en activo en la Empresa, designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato o Central Sindical a la que represente.

**Funciones de los/as Delegados/as Sindicales**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los/as afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento y comunicación entre su Sindicato o Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, en solitario o con la Empresa, Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecte a los/las trabajadores/as en general y a los afiliados/as al Sindicato en particular.
5. Serán, asimismo, informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:
  - a. acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as.
  - b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los/las trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/las trabajadores/as.
  - c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as y repartir propaganda sindical.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos/as afiliados/as al Sindicato y a los/las trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a, un tablón de anuncios, de las mismas características que el del Comité de Empresa, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los/las trabajadores/as.
8. Podrán delegar en otro representante legal los/las trabajadores/as para acompañar a las personas afectadas por expedientes sancionadores. Informando por escrito desde la sección sindical a principios de año de las personas en las que se delega.

**Artículo 63.- -Cuotas sindicales**

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

En la Empresa no podrá haber más de un 3 por ciento de trabajadores/as con contrato temporal, quedando excluidos de este porcentaje los contratos de sustitución por I.T., vacaciones, licencias, permisos y excedencias, así como los eventuales o por obra para campañas especiales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

El Catálogo de Puestos de Trabajo que recogerá las características y funciones de cada puesto de trabajo presente en la empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización por parte de nuestra empresa, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los/las trabajadores/as, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado el porcentaje de absentismo que se viene produciendo y la preocupación anteriormente expresada por todas las partes se encomienda el estudio y puesta en marcha de las medidas oportunas a la Comisión de Salud.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Se adjunta al presente catalogo de medidas de conciliación negociado entre Rivamadrid EMS, S.A. y la R.L.T. En su caso, el contenido del mismo prevalecerá sobre las materias aquí reguladas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA****CREACIÓN DE EMPLEO Y PROMOCIÓN**

- Al año de aplicación de este convenio, se generará un proceso de promoción para los peones de manteniendo a la categoría de peón especialista.  
Durante los años que dure el convenio se sacarán 10 plazas para promoción interna de jardinero/a y 1 de oficial jardinería. A parte de las que queden vacantes durante esos años.
- Se valorarán las necesidades de contratación de personal administrativo asegurando al menos una promoción en el periodo de duración del convenio.
- Se incrementará la plantilla en un mínimo de 6 jornadas de media al año, pudiendo llegar hasta 10 si la disposición presupuestaria lo permite a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

De cara al correcto funcionamiento en la relación empresa/trabajadores/as se plantean que la presentación de los asuntos propios, de la ropa de la empresa, los partes de trabajo y partes de maquinaria/vehículo se realizará bajo un recibí de la empresa. En el momento en que sea posible estos documentos se presentarán de forma electrónica emitiéndose un resguardo electrónico.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Se realizará un estudio al objeto de dedicar el dinero acumulado en el premio de jubilación y las cuantías destinadas anualmente para el mismo a un fondo de mejoras sociales para todos/as los/as trabajadores/as. En función de las conclusiones de dicho estudio se realizará un acuerdo entre comité y empresa a este respecto.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

En todas las cuestiones no recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA**

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía normativa de las normas, por tanto aquellas cláusulas o artículos que, como consecuencia de las

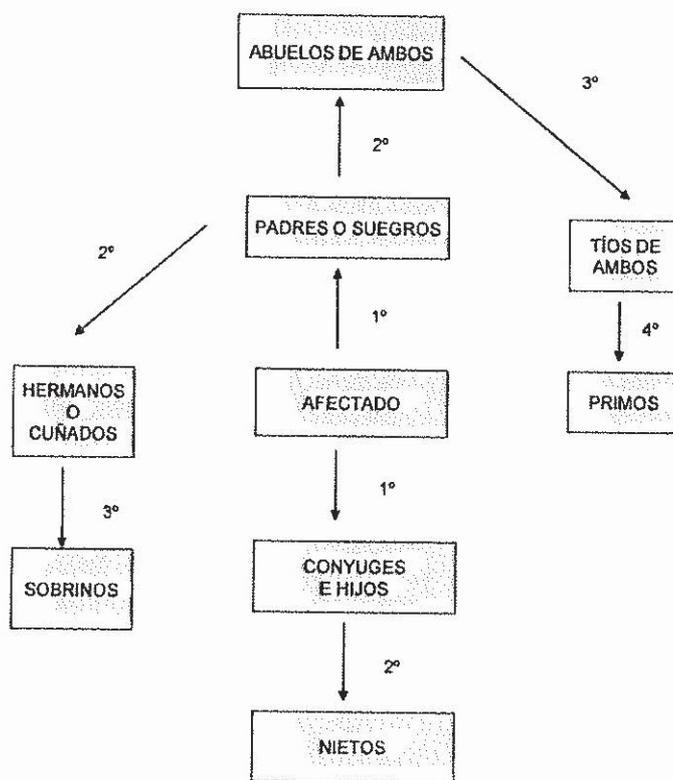
disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Mixta Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA**

El presente convenio prevalecerá sobre cualquier acuerdo anterior derogándose los acuerdos anteriores al mismo, a excepción de las recogidas en el plan de igualdad y medidas de conciliación.

**TABLA SALARIAL 2017**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA VER.	PAGA NAV.	TOTAL
<b>Grupo 0 - Gerencia</b>					
Gerente	3.632,90	0,00	3.632,90	3.632,90	50.860,61
<b>Grupo 1 - Personal directivo</b>					
Director	4.114,70	0,00	4.114,70	4.114,70	57.605,74
Jefe de Administración	3.138,81	0,00	3.138,81	3.138,81	43.943,27
Jefe de Personal	3.107,72	0,00	3.107,72	3.107,72	43.508,15
<b>Grupo 2 - Jefes de servicio</b>					
Jefe Servicio	1.552,29	563,61	1.552,29	1.552,29	28.495,29
<b>Grupo 3 - Técnicos diplomados</b>					
Técnico Diplomado	1.547,55	559,15	1.547,55	1.547,55	28.375,58
<b>Grupo 4 - Técnicos medios/Mandos intermedios</b>					
Encargado General	1.391,94	491,95	1.391,94	1.391,94	25.390,57
Encargado Gral. Compras	1.387,13	487,45	1.387,13	1.387,13	25.269,27
Técnico Contable	1.496,50	347,48	1.496,50	1.496,50	25.120,82
Técnico Ayudante	1.465,98	475,02	1.465,98	1.465,98	26.224,02
Oficial Administrativo	1.477,68	188,27	1.477,68	1.477,68	22.946,74
<b>Grupo 5 - Administrativos/Oficiales cualificados</b>					
Encargado	1.251,41	396,71	1.251,41	1.251,41	22.280,26
Encargado Taller	1.251,41	396,71	1.251,41	1.251,41	22.280,26
Administrativo	1.439,51	163,03	1.439,51	1.439,51	22.109,54
Auxiliar Administrativo	1.360,73	138,98	1.360,73	1.360,73	20.718,00
Mecánico	1.237,94	402,63	1.237,94	1.237,94	22.162,74
Conductor 1ª	1.237,94	402,63	1.237,94	1.237,94	22.162,74
Oficial Jardinero	1.223,65	389,36	1.223,65	1.223,65	21.803,42
<b>Grupo 6 - Personal cualificado</b>					
Oficial Instalador Riego	1.205,47	259,62	1.205,47	1.205,47	19.991,95
Jardinero	1.125,22	223,92	1.125,22	1.125,22	18.440,12
Conductor 2ª	1.102,76	230,45	1.102,76	1.102,76	18.204,08
<b>Grupo 7 - Operarios 1</b>					
Auxiliar Jardinero	1.072,46	216,07	1.072,46	1.072,46	17.607,31
Encargado Grupo	1.134,08	158,40	1.134,08	1.134,08	17.778,01
Responsable Equipo	1.072,46	216,07	1.072,46	1.072,46	17.607,31
Cristalero	1.072,46	216,07	1.072,46	1.072,46	17.607,31
Especialista-Op. Manten.	1.072,46	216,07	1.072,46	1.072,46	17.607,31
Almacenero	1.068,77	260,75	1.068,77	1.068,77	18.091,78
<b>Grupo 8 - Operarios 2</b>					
Peón Jardinero	1.015,51	216,07	1.015,51	1.015,51	16.809,87
Limpiador/a	1.015,51	216,07	1.015,51	1.015,51	16.809,87
Peón L.V./RSU	1.015,51	216,07	1.015,51	1.015,51	16.809,87
Peón-Operario Mant.	1.015,51	216,07	1.015,51	1.015,51	16.809,87



- 1º Grados de consanguinidad: padres e hijos  
1º Grado de afinidad: suegros  
2º Grado de consanguinidad: abuelos, nietos, hermanos  
2º Grado de afinidad: abuelos del cónyuge, cuñados  
3º Grado de consanguinidad: tíos, sobrinos  
4º Grado de consanguinidad: primos

(03/14.959/18)

