

CONVENIO COLECTIVO DE ECOMESA, PARA LA PLANTA DE CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES DE NUEVA RENDIJA

CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES.

ARTÍCULO 1.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se estará, en lo no regulado en este Convenio Colectivo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA.

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.018.

ARTÍCULO 3.- DURACIÓN Y PRÓRROGA. DENUNCIA DEL CONVENIO.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2.021.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, si bien se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 4.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación de la Empresa "**ECOPARQUE DE LA MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.**" ("**ECOMESA**"), y la representante de los trabajadores (Delegada de personal) de la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Nueva Rendija.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa "**ECOPARQUE DE LA MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.**" ("**ECOMESA**"), que

presten sus servicios en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Nueva Rendija, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse, en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración Laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

ARTÍCULO 8.- DERECHOS ADQUIRIDOS DE CARÁCTER INDIVIDUAL.

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, ad personam como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 9.- INCREMENTO SALARIAL.

Los salarios para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 son los recogidos en la Tabla Salarial Anexa.

ARTÍCULO 10.- SISTEMA SALARIAL Y DE PAGO.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o períodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El pago de la nómina mensual se realizará el último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria, cuya acreditación valdrá de recibo, debiendo la empresa repartir las hojas de salario con carácter meramente informativo.

ARTÍCULO 11.- SALARIO BASE.

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidas.

ARTÍCULO 12.- PLUS TÓXICO.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas (entendiéndose como tales todas aquellas que efectivamente se realicen en la planta), se les abonará un complemento del 20 por 100 sobre el salario base mensual. El citado plus se abonará por once mensualidades.

ARTÍCULO 13.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por jornada efectivamente trabajada, la parte proporcional de la cantidad mensual en concepto de plus de transporte que figura en el Anexo I de este convenio.

ARTÍCULO 14.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Se establece un complemento personal para todos los grupos profesionales en concepto de antigüedad consistente en una cantidad mensual por quinquenio de antigüedad.

Dicho complemento se abonará por doce mensualidades y en las pagas extraordinarias de verano, Navidad y Participación de Beneficios.

El valor de cada uno de los quinquenios será del 5% sobre el salario base vigente de cada año, con un máximo de 5 quinquenios.

El complemento personal de antigüedad se abonará desde el mes siguiente al que efectivamente se cumpla el quinquenio.

ARTÍCULO 15.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 16.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: coincidirá con el importe de una mensualidad del salario base señalada en el presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales reflejados en el mismo, adicionándose a dicha mensualidad, si procede, el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano, Navidad y Participación en Beneficios.
- c) Fecha de abono: la de Verano, el día 5 de julio; la de Navidad, el último día de Noviembre y la de Participación en Beneficios, el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
- d) Período de devengo: las de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y la de Participación en Beneficios anualmente.
 - Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
 - Participación en Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

ARTÍCULO 17.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.

Durante el período de vacaciones, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, en concepto de vacaciones, el importe reflejado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I al presente convenio.

ARTÍCULO 18.- PLUS ASISTENCIA.

Como medida de lucha contra el fuerte índice de absentismo que existe en la Empresa, a partir del 1 de enero de 2015, se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus de asistencia. El importe mensual de este Plus Asistencia es el que se concreta en la Tabla Salarial Anexa para todos los grupos profesionales y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo y abono del mencionado plus será mensual. Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 37 del E.T., las bajas por maternidad, la primera baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional de cada cuatrimestre y el crédito horario sindical.

Este plus se incrementará mensualmente en la cuantía recogida en la Tabla Salarial Anexa como "Plus Adicional" si, además de lo anterior, excepto en el disfrute de los días de vacaciones que no se percibe, mientras en la Planta se mantengan y se cumplan mensualmente los índices mínimos marcados por el Convenio Marco de Colaboración entre la Comunidad de Madrid y Ecoembes 2014-2018 del 21 de febrero de 2014 sobre materiales recuperados en plantas de selección de envases ligeros especificado en el Anexo II Apartado 6 de dicho convenio.

Una vez finalicen las obras de construcción de la nueva planta y las personas trabajadoras sean trasladadas a la misma, el importe de dicho plus se consolidará y tendrá consideración de complemento "ad personan" para aquellos trabajadores que actualmente lo perciben. El importe íntegro del Plus Adicional irá al Plus Nueva Rendija establecido en el artículo 20 del presente convenio.

ARTÍCULO 19.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la Empresa en orden a conseguir su incremento. Por ello, y con el objeto de alcanzar un óptimo rendimiento en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Nueva Rendija, la empresa abonará, a partir del año 2.010 y sucesivos una cantidad en concepto de plus de productividad.

Dicho plus se cancelará con carácter mensual, prorrateando y regularizando los resultados desde el día 1 de enero de cada año.

Cada trabajador tendrá derecho al cobro de las cantidades detalladas en la tabla de productividad en proporción al número de jornadas efectivamente trabajadas y a

las horas de tratamiento de la instalación con respecto a la jornada anual prevista en el artículo 22.

En caso de modificación sustancial de las condiciones técnicas actuales de explotación (por ejemplo, automatizaciones/mecanizaciones de algunos procesos de selección de envases o aparición de nuevos materiales de envases reciclables) que dejaran desfasada la citada tabla, se sustituirá esta tabla por otra nueva que retribuya equivalentemente la productividad, o deba dejarse sin efecto la misma.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada. Igualmente, para el personal que ingrese en el centro de trabajo durante el año, se devengará este plus en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante ese año.

Este plus desaparecerá progresivamente durante la vigencia del convenio colectivo, de forma que llegado el término de las obras de construcción de la nueva planta y se proceda al traslado de la plantilla a la misma, los importes que actualmente se perciben en concepto de este plus serán integrados en el Plus Nueva Rendija.

ARTÍCULO 20.- PLUS NUEVA RENDIJA

Se establece un plus de nueva creación, denominado Nueva Rendija. El importe de dicho plus será el que se establece en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia.

Este plus es el resultado de la desaparición progresiva del Plus Productividad establecido en el artículo 19 debido a la automatización del sistema de trabajo una vez concluya la construcción de la nueva planta de tratamiento. Los importes que actualmente las personas trabajadoras del centro perciben por la productividad obtenida, pasarán a consolidarse en este plus de tal forma que una vez se lleve a efecto el traslado de la plantilla a la nueva planta, el importe íntegro del Plus Productividad se perciba como condición más beneficiosa para aquellos trabajadores que actualmente lo perciben.

ARTÍCULO 21.- TRABAJOS DE SUPERIOR FUNCIÓN.

En los supuestos en que un trabajador tuviera que realizar funciones cuyo salario fuese superior al que percibe de manera habitual, la empresa abonará la diferencia entre el salario correspondiente a esas funciones y el salario que tuviese que cobrar por sus funciones habituales.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22.- ANTICIPOS.

Mensuales:

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de la solicitud, con exclusión del devengo de las pagas extraordinarias.

Reintegrables:

El personal, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 800 €.

La amortización de este anticipo se efectuará en el plazo máximo de un año, quedando al criterio de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la procedencia o no de la concesión del anticipo reintegrable, así como el plazo fijado para su devolución, gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tienen como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes, por lo que los trabajadores solicitantes deberán justificar el motivo de su solicitud, acreditando cuantos extremos les sean requeridos.

La Empresa pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de los anticipos reintegrables, la cantidad total de 6.000 euros.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 23.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales.

En la jornada diaria los trabajadores disfrutarán de treinta minutos de descanso (tiempo de bocadillo) que se considerará de trabajo efectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días libres retribuidos.

ARTÍCULO 24.- VACACIONES.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días ininterrumpidos durante el 1 de junio al 1 de octubre de cada año, salvo pacto en contrario entre trabajador y empresa.

Se considerará como festivo el día de San Martín de Porres. A partir del año 2020 en el caso de que esta festividad coincida con un sábado su disfrute se trasladará al

viernes inmediatamente anterior, en caso de que coincida en domingo, su disfrute será trasladado al lunes inmediatamente posterior.

El reparto de los turnos de vacaciones se pondrá en conocimiento del personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que al trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

Durante el mes de vacaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del presente convenio, los trabajadores percibirán el importe reflejado en el Anexo I.

CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

ARTÍCULO 25.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 26.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes y el presente Convenio Colectivo, así como, en su defecto, lo dispuesto en el Convenio General del Sector, los usos y las costumbres.

Queda expresamente prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Asimismo, queda prohibido sacar fuera del centro de trabajo cualquier máquina, útil o herramienta propiedad de la empresa sin la expresa autorización de los superiores.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán, con carácter obligatorio, los medios de protección que la empresa les facilite.

ARTÍCULO 27.- DISCRECIONALIDAD PROFESIONAL.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

ARTÍCULO 28.- ADECUACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY DE CONTRATOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Cuando el órgano de contratación introduzca modificaciones por razón de interés público en los elementos que integran la concesión, la empresa deberá reunirse con los representantes de los trabajadores, por un período inferior a treinta días naturales, tras el cual la empresa procederá a la adaptación del servicio a las modificaciones solicitadas por la Administración.

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 29.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo y oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas, útiles de trabajo y las propias instalaciones del centro de trabajo.

ARTÍCULO 30.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que efectivamente realice, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Mandos Intermedios.
- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Operarios.
-

CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES.

ARTÍCULO 31.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Si el hecho causante coincidiera con el término de la jornada del trabajador/a, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente. En caso de coincidir con la jornada del trabajador/a, éste podrá optar en que la licencia compute desde ese mismo día pudiendo ausentarse de su puesto de trabajo, o bien a partir del día siguiente en caso de que finalice su jornada.
- c) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Previa solicitud y con una antelación mínima de siete días a su disfrute, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de cuatro días a partir del año 2015 de asuntos propios. El período de disfrute de esos días será el comprendido entre el 7 de enero y el 15 de diciembre de cada año, ambos inclusive. Durante el período vacacional podrán disfrutarse un máximo total de 4 días de asuntos propios por cada mes. Tendrán derecho a estos días todo aquel personal que tenga un año de permanencia en el centro de trabajo. En ningún caso se podrá superar una licencia por día. En el caso de que hubieran peticiones que superaran los límites establecidos anteriormente, por motivos de urgente necesidad, se estudiarán las mismas.
- i) Un día naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Los trabajadores podrán disfrutar de diez días continuados y no retribuidos para asuntos personales, que no admitan demora y demostrada la indudable necesidad. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación

mínima de quince días, justificando los motivos, así como que no altere el normal funcionamiento de los servicios. El preaviso mencionado podrá reducirse hasta los cinco días cuando se trate de casos urgentes.

ARTÍCULO 33.- SEGUROS.

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €).

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

3.- En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías, o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

4.- Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

5.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de

indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

6.- No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

ARTÍCULO 34.- ROPA DE TRABAJO.

1. Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de junio, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Dos camisas.
- Un par de botas de seguridad.

2. Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Dos camisas.
- Un jersey.
- Un par de botas de seguridad.
- Un anorak, cada dos años.

ARTÍCULO 35.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo tipo de excedencias.

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de accidente de trabajo, la Empresa, siempre y cuando el trabajador tenga derecho, conforme a la legislación vigente, a la prestación económica, abonará la diferencia entre las percepciones abonadas por la Seguridad Social, en concepto de prestación de incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% del salario.

En caso de enfermedad común, la Empresa, siempre y cuando el trabajador tenga derecho, conforme a la legislación vigente, a la prestación económica, abonará, para la primera baja del año natural, la diferencia entre las percepciones abonadas por la Seguridad Social, en concepto de prestación de incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% del salario. Para el resto de las bajas del año, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 37.- SUBROGACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado, por lo que al final de la concesión, la empresa entrante estará obligada a respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

La empresa se compromete a que todo el personal que actualmente está prestando servicios de continuada en el centro de trabajo, pasará a la nueva planta una vez finalicen los trabajos de las obras de construcción, si llegado el momento no han sido cesados de su puesto de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 49 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 38.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por igual número de miembros de la parte empresarial y social, y tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio.
- Conocer previamente y, en su caso, resolver los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales que se pudieran plantear en la empresa, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- La Comisión intervendrá previamente en esas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir al orden jurisdiccional.
- Procederá convocar dicha Comisión indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la convocatoria.
- La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente en que fue solicitado.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresa y trabajadores, respectivamente y cuando se trate de este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

ARTÍCULO 39.- PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la comisión negociadora del convenio o representantes de los trabajadores o de la empresa, en este caso éstos están obligados a hacer llegar las mismas a la Comisión Mixta en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

- 1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.
- 2.- Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.
- 3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

ARTÍCULO 40.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, en su centro de trabajo, con la previa notificación y autorización de la Empresa y dentro de los plazos legalmente establecidos.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito horario retribuido reconocido legalmente.

Las centrales sindicales representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará mensualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa mensual de horas sindicales.

CAPÍTULO X.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 41.- CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

ARTÍCULO 42.- PERÍODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 31. A saber:

- Grupo de Técnicos: Seis meses.
- Grupo de Mandos Intermedios: Seis meses.
- Grupo de Administrativos: Dos meses.

- Grupo de Operarios: Dos meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 43.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de la Ley 35/1995 de 10 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellas.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz a los mismos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la Salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros, así como el mantenimiento adecuado de toda la herramienta, maquinaria e instalaciones.

CAPÍTULO XII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

ARTÍCULO 44.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como cuantas mejoras sobre este particular se dispongan legalmente.

En concreto, en lo relativo a la protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo, se acuerda cuanto sigue:

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

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, no obstante conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Lo expresado anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO XIII.- FACULTAD DISCIPLINARIA.

ARTÍCULO 45.- FACULTAD DISCIPLINARIA.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado.

CAPÍTULO XIV.- IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO.- 46. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Los firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria y la Recogida de Residuos Sólidos como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

ARTÍCULO 47.- GÉNERO NEUTRO.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

A efectos de dar cumplimiento al art. 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores. Tras un periodo de consultas cuya duración máxima será de quince días, la representación de la empresa y de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse contados desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral de Madrid en los términos establecido en la Disposición Adicional Segunda.

En el supuesto de que tampoco se alcanzase acuerdo entre las partes, éstas de mutuo acuerdo, podrán someter la inaplicación al procedimiento de esa jurisdicción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio 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.

Al igual que se someten al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la

no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

