

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 36** *RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima Unipersonal (recogida de residuos sólidos urbanos de Alcorcón) (código número 28010522011999).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima Unipersonal (recogida de residuos sólidos urbanos de Alcorcón), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 10 de abril de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO 2013**  
**RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS**  
**“EMPRESA DE SERVICIOS MUNICIPALES DE ALCORCÓN, SOCIEDAD**  
**ANÓNIMA”**  
**(SOCIEDAD UNIPERSONAL, TITULARIDAD DEL AYUNTAMIENTO)**

**PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente convenio colectivo para el personal laboral adscrito a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos de la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal, titularidad del Ayuntamiento), ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores por la parte social y por la representación de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito*.—El presente convenio regula las condiciones de trabajo de la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal, titularidad del Ayuntamiento), con el personal adscrito a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos de la misma en el término municipal de Alcorcón.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga*.—1. Su vigencia será de 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2014, con posibilidad de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2015, si ninguna parte lo denuncia previamente.

2. Las retribuciones pactadas en este convenio se abonarán con carácter retroactivo al 1 de enero del 2013, excepto los complementos de peón especialista, complemento festivo y de conductor grúa, que se aplicarán a partir de la entrada en vigor de este convenio.

3. El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (diciembre del 2015). A los efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que las partes pactan expresamente que el convenio colectivo prorrogará su vigencia hasta la renovación del mismo.

Art. 3. *Subrogación del personal*.—A los efectos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectos a este convenio que estuviesen fijos o por contrato temporal, serán subrogados por la nueva empresa, respetando esta todos los derechos, obligaciones y demás condiciones laborales a la totalidad de trabajadores subrogados.

Art. 4. *Condiciones*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual. En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del convenio, deberá adaptarse el mismo facultándose para ello a la comisión mixta paritaria.

Art. 5. *Organización del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos*.—El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos es el encargado del vaciado, carga, traslado y descarga de los residuos sólidos urbanos producidos en el municipio de Alcorcón. Así como el mantenimiento, reparación y limpieza tanto interior como exterior de todo tipo de contenedores, y también la recogida de todo tipo de residuos y enseres en la vía pública de Alcorcón.

El servicio también comprenderá la recogida de los residuos voluminosos. Se entenderá por residuo voluminoso aquellos desechos procedentes de actividades domésticas o industriales.

Igualmente se recogerán todas las bolsas de desechos procedentes de actividades domésticas o industriales, que no se encuentren en los puntos habilitados de recogida. Dentro de los desechos procedentes de actividades domésticas o industriales, se entenderán incluidas pequeñas cantidades de escombros procedentes de obras realizadas en domicilios, siempre que su carga no suponga riesgo físico para los trabajadores.

A diario se limpiarán a fondo los alrededores del punto de instalación (isla ecológica), depositando, si fuera necesario, en el contenedor correspondiente los residuos que se encontrara en el exterior a fin de evitar su mezcla. Se retirarán igualmente los posibles restos de enseres y voluminosos.

1. Organización del trabajo:

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal, titularidad del Ayuntamiento), que debe ejecutarla con sujeción a lo establecido en los distintos convenios y demás normas de aplicación.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

El personal asignado a este servicio realizará indistintamente el mismo:

- Con independencia de los medios, vehículos y mecánica propia que la dirección del servicio establezca, siempre de acuerdo con las necesarias medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Con independencia del tipo de contenedor donde esté depositado y del tipo de residuo en sí. Realizarán la necesaria diferenciación entre los mismos para la correcta recuperación y reciclado de los distintos residuos.

La empresa se compromete a en todo momento no ordenar ningún tipo de trabajo que pueda contravenir la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. A su vez los trabajadores, se comprometen a avisar a la empresa en caso de descubrir sustancias nocivas o peligrosas, tanto para su salud, como para la de los ciudadanos.

La empresa se compromete a dar la formación necesaria a sus trabajadores para la distinción de los distintos tipos de residuos, su peligrosidad y su composición de cara a evitar riesgos y fomentar el correcto reciclaje de todos los residuos.

Art. 6. *Especificación de las funciones del personal.*

1. Clasificación profesional del personal: La clasificación y funciones del personal del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal, titularidad del Ayuntamiento), serán las siguientes:

1.1. Administración:

- Jefe de Administración y Personal.
- Ingeniero técnico industrial.
- Oficial administrativo 1.<sup>a</sup>.
- Oficial administrativo 2.<sup>a</sup>.
- Auxiliar administrativo.

1.2. Servicio:

- Encargado general.

Dependiendo del organigrama general de la sociedad y bajo las órdenes del encargado general y los mandos intermedios de los servicios se encuentran:

1.2.1. Capataces, conductores grúa, conductores, peones especialistas, peones especialistas fosos, peones, informadores de punto limpio e informadores.

1.2.2. Taller:

- Jefe de equipo.
- Oficial 1.<sup>a</sup>.
- Oficial 2.<sup>a</sup>.
- Oficial lavadero.
- Peón lavadero.
- Peón taller.

2. Funciones y/o puestos de trabajo: La siguiente descripción de las funciones y cometidos profesionales de cada grupo profesional u oficio, debe considerarse como meramente indicativa y nunca con carácter restrictivo, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo o competencia profesional.

Excepcionalmente por motivos extraordinarios de necesidad urgente, el trabajador podrá prestar trabajo de superior grupo profesional. En dicho caso, será retribuido conforme al trabajo efectivamente realizado.

La comisión mixta paritaria determinará al comienzo de la vigencia del presente convenio, lo que se entiende por motivos extraordinarios de necesidad urgente a los que se refiere el párrafo anterior de este artículo.

- 2.1. Encargado general: Bajo la dirección de la empresa coordina y supervisa la labor de los subencargados, capataces y demás mandos intermedios.
- 2.2. Capataz: Son los que poseyendo los conocimientos exigidos de tipo técnico, profesional y laboral de los trabajos a ejecutar, desarrollan las funciones que le son encomendadas, normalmente bajo la supervisión de un encargado y/o mando intermedio, dirigen personalmente los trabajos del personal operario, cuyas tareas coordinan, vigilan y ordenan. Tendrán dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos, seguridad y disciplina. Recibir de los trabajadores las solicitudes que estos deseen cursar, a la empresa a través del capataz suscribiendo su recibí cuando así se le solicite por el trabajador y transmitiendo tales solicitudes a la empresa de forma inmediata, facilitará a los trabajadores los equipos de protección individual que marque la ley y serán de obligado cumplimiento.
- 2.3. Conductor grúa: Su labor como conductor consistirá en el traslado de los residuos sólidos urbanos del municipio de Alcorcón.  
El cuidado y limpieza de la cabina, excluido el mantenimiento mecánico, de los vehículos, herramientas y útiles incluidos, considerando los mismos como su puesto de trabajo estando a su cargo los mismos durante la jornada de trabajo. Es el que en posesión del permiso de conducir de la clase C, conducirá los vehículos inherentes a su permiso y que vayan provistos de maquinaria auxiliar tipo grúa de elevación o elementos cuya función obligue al conductor a desarrollar una o varias actividades que no sean meramente la de conducir. Dichos conductores conducirán con responsabilidad todo tipo de vehículos inherentes a sus permisos de conducir, teniendo la responsabilidad efectuar trabajos de grúa según la maquinaria y elementos auxiliares que posean los mencionados vehículos, teniendo estos mismos cursos de capacitación.
- 2.4. Conductor: Su labor como conductor consistirá en el traslado de los residuos sólidos urbanos del municipio de Alcorcón.  
El cuidado y limpieza de la cabina, excluido el mantenimiento mecánico, de los vehículos, herramientas y útiles incluidos, considerando los mismos como su puesto de trabajo estando a su cargo los mismos durante la jornada de trabajo. Es el que en posesión del permiso de conducir de la clase C, conducirá los vehículos inherentes a su permiso.
- 2.5. Peón especialista: Son los que se dedican a las funciones específicas de limpieza y recogida de basuras, en las labores que exijan cierto grado de práctica y especialidad, complementando si es necesario las labores de operación con la conducción de vehículos ligeros que precisen el permiso clase B o equivalente anterior. Tienen a su cargo la conducción del vehículo y el cuidado y limpieza de la cabina, excluido el mantenimiento mecánico, de los vehículos, herramientas y útiles incluidos, considerando los mismos como su puesto de trabajo estando a su cargo los mismos durante la jornada de trabajo.
- 2.6. Peón especialista fosos: Dedicado a las funciones de vaciado limpieza y posterior reparación (si procede), de las islas ecológicas, teniendo que acceder dentro de los fosos para desarrollar su labor, complementando las labores de operación con la conducción de vehículos ligeros que precisen el permiso clase B.  
Tiene a su cargo la conducción del vehículo y el manejo de las máquinas propias del servicio y el cuidado y limpieza de la cabina, excluido el mantenimiento mecánico, de los vehículos, herramientas y útiles incluidos, considerando los mismos como su puesto de trabajo estando a su cargo los mismos durante la jornada de trabajo.  
Estos operarios trabajarán siempre en parejas.
- 2.7. Peones: Los peones realizarán todas las funciones propias de su servicio, que no requieran ninguna especialización, dentro de sus funciones estarán:
  - Poner las patas en los camiones con pluma.
  - Ayudar a las maniobras a los conductores y conductores grúa.
  - Enganchará el contenedor a la grúa, y ayudará al conductor grúa a depositar el contenedor en su sitio y someramente recogerá los alrededores de la isla

- ecológica, depositando los que sea necesario en el contenedor correspondiente a fin de evitar su mezcla.
- Ayudará a los conductores y conductores grúa a poner la red en los camiones de caja abierta.
  - Velar por la seguridad de los peatones en el entorno de la isla ecológica durante la maniobra.
  - Los peones que realicen trabajos de retirada de enseres voluminosos y de carga trasera deberán ir siempre en parejas.
- 2.8. Informador de Punto Limpio: Sera el encargado de gestionar la actividad propia del punto limpio. Entrada y Salida de vehículos, retirada y colocación de las cajas, etcétera; como también de la limpieza y mantenimiento del recinto.
- 2.9. Informadores: Trabajador con funciones de vigilancia nocturna y diurna de los locales y centros de trabajo, así como de los útiles, herramientas y demás elementos que se encuentran en los mismos. Controla los locales y centros. Se encarga de la limpieza de los centros, naves y puntos limpios, etcétera, donde presta sus servicios. Se encarga también de las notificaciones y comunicaciones que en general, y en las relaciones con el Ayuntamiento en particular, le encomiende la empresa, así como de la información a los vecinos a través de los teléfonos de los ciudadanos.
- 2.10. Taller:
- 2.10.1. Jefe de equipo: Bajo la supervisión del encargado general, es el profesional que además de realizar su propio cometido, se encargara de dirigir y se hace responsable del personal que integra el taller en sus distintos turnos, vigilando por el cumplimiento de las funciones del taller y de las órdenes recibidas por su superior del rendimiento y la disciplina del personal del taller y del mantenimiento de la higiene. Es el responsable del mantenimiento del parque móvil y de la maquinaria de la empresa.
  - 2.10.2. Oficial 1.<sup>a</sup> taller: Son los profesionales con amplios conocimientos teórico-prácticos propios de su oficio que efectúan trabajos de taller en general, aplicando sus diversos conocimientos.
  - 2.10.3. Oficial de lavadero: Son los que efectúan las labores propias de lavado de vehículos, así como su conducción para traslados dentro del parque. Deberán estar en posesión del permiso de conducir de la clase C.
  - 2.10.4. Peón de lavadero: Son los que efectúan las labores propias de lavado de vehículos, no siendo necesario en ningún caso, mover estos vehículos.
  - 2.10.5. Oficial 2.<sup>a</sup> taller: Persona que realiza funciones de menor nivel que el oficial de 1.<sup>a</sup>. Son los profesionales con amplios conocimientos teórico-prácticos propios de su oficio que efectúan trabajos de taller en general, aplicando sus diversos conocimientos.
  - 2.10.6. Peón de taller: Es el operario que ejecuta labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.
- 2.11. Administración:
- 2.11.1. Jefe de Administración: Persona que bajo la dirección de la empresa, dirige y coordina con los conocimientos y títulos exigidos, todos los trabajos de la administración incluyendo las áreas de personal, contabilidad, facturación, sin perjuicio de su participación directa en áreas concretas del trabajo.
  - 2.11.2. Ingeniero técnico industrial: Persona que bajo la dirección de la empresa y con los conocimientos y títulos exigidos, realiza con iniciativa las tareas relacionadas con su titulación, generalmente relacionadas con elaboración y/o verificación de pliegos y documentos técnicos, energía, optimización y eficiencia energética, desarrollo y gestión de tecnologías, herramientas de gestión, gestión de residuos, contribución técnica en la planificación de riesgos laborales, y otras funciones de similar naturaleza.
  - 2.11.3. Oficial administrativo 1.<sup>a</sup>: Personas que poseyendo amplios conocimiento técnicos realizan funciones dentro de un área determinada de las diferentes que componen las actividades propias de un departamen-

to de Administración en una empresa (Contabilidad, Nóminas, Seguros Sociales, Hacienda, Personal, Facturación, Área Comercial, Seguros, etcétera).

2.11.4. Oficial administrativo 2.<sup>a</sup>: Persona que realiza funciones de menor nivel que el oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> y que puede desempeñar funciones relacionadas con las diversas áreas del trabajo de oficina. Así como realizar gestiones fuera de la oficina, atención trabajadores y vecinos etcétera.

2.11.5. Auxiliar administrativo: Persona que realiza funciones elementales y puramente mecánicas y de apoyo al resto del personal de la administración de la empresa.

Art. 7. *Derechos adquiridos*.—Se respetarán los derechos que pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 8. *Comisión mixta paritaria*.—1. Constitución: Se constituirá una comisión mixta paritaria al objeto de interpretación, desarrollo y seguimiento del presente convenio, en un plazo máximo de quince días desde la firma de este documento.

2. Composición: Esta comisión estará formada por seis miembros de cada parte repartidos de la siguiente forma:

- La empresa, seis miembros.
- La parte social, seis miembros.

La presidencia corresponderá al consejero delegado o consejero que designe el presidente de la empresa, actuando como secretario el secretario no consejero del Consejo de Administración o persona en quien delegue.

Cada una de las parte podrá contar con los asesores que estime necesarios, con voz pero sin voto.

3. Funcionamiento: La comisión mixta paritaria se reunirá a instancia de la empresa o de la parte social o a iniciativa de la presidencia en el plazo máximo de cinco días hábiles.

La comisión mixta paritaria deberá emitir informe en un plazo máximo de diez días, a contar desde el siguiente en que le fuese solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las Leyes según la forma y el alcance que estas regulan.

Art. 9. *Personal de nuevo ingreso*.—La dirección de la empresa, en el transcurso del último trimestre de cada año, efectuará una estimación de las previsiones de empleo y contrataciones en el siguiente ejercicio, informando de ello al comité de empresa.

Los ingresos y promociones internas relativas a los grupos profesionales de directores, jefes de servicio, encargados generales, subencargados, jefes administrativos y técnicos de gestión, son de libre designación de la empresa. Todo trabajador, al inicio de la relación laboral y previo reconocimiento médico, recibirá la copia de su contrato por escrito tras su registro en el INEM en el que constará el grupo profesional, su vestuario, el sistema y grupo de trabajo, centro y turno y una formación adecuada sobre las medidas de seguridad y salud para el desarrollo del trabajo.

Igualmente, al incorporarse a su puesto, el trabajador será informado por sus superiores inmediatos de la organización y el funcionamiento del centro de trabajo correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones deberes y responsabilidades que le incumben.

Todo el personal de nuevo ingreso deberá de poseer los requisitos, niveles de preparación y cualificación profesional que para el grupo profesional se requieran, aplicándosele el mismo proceso de examen que al personal interno.

Todo el personal de nuevo ingreso recibirá un curso de capacitación para el puesto específico al que vaya a ser adscrito, incluyendo formación específica en materia de riesgos laborales.

Art. 10. *Período de prueba*.—El trabajador que pase a prestar su servicio en la empresa estará sujeto a un período de prueba de treinta días. Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándoselo por escrito a la otra parte.

Cuando el trabajador contratado haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá ya superado el período de prueba.

Art. 11. *Formación profesional*.—ESMASA garantizará a sus trabajadores el derecho a la formación profesional adecuada en cada momento para posibilitar sus oportunidades de promoción y para el desarrollo de su trabajo con la mayor eficacia y rendimiento.

El comité de empresa colaborará con la empresa en la planificación y elaboración de los Planes de Formación y participará de forma paritaria en la valoración y seguimiento de todas las acciones formativas contenidas en el plan.

Ante los cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, así como antes del manejo de nuevos vehículos o maquinarias, la empresa impartirá a todo el personal afectado la formación continua que garantice el desarrollo de un trabajo profesional y seguro adecuado a su función.

Esta formación será impartida en jornadas de trabajo, siendo obligatoria su asistencia, pero de no ser posible, se acordará previamente con el comité de empresa su compensación, bien económica o bien reduciendo la jornada.

Art. 12. *Sistema de provisión de puestos de trabajo.*—Todas las vacantes en el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la “Empresa de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Alcorcón” (ESMASA), serán provistas de forma definitiva, de la siguiente forma y orden:

1. Provisión entre trabajadores/as fijos de igual categoría que requiere el puesto, entre trabajadores de jornada completa, por riguroso orden de antigüedad.
2. Promoción interna de trabajadores fijos de categorías inferiores de jornada completa, previa superación de un examen.
3. Provisión entre trabajadores fijos de igual categoría que requiere el puesto, entre trabajadores fijos de jornada parcial, por riguroso orden de antigüedad.
4. Promoción interna de categorías inferiores de jornada parcial, previa superación de un examen.
5. El resto de plazas así como aquellas que no fueran cubiertas por personal fijo de la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón” (ESMASA), pertenecientes al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, se contratarán externamente a través de un proceso público de selección.

Art. 13. *Oferta de empleo público.*—La oferta de empleo definirá anualmente las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio.

Las plazas dotadas presupuestariamente, que no hubiesen sido cubiertas por los procedimientos previstos en los artículos anteriores, comprenderán la oferta de empleo turno de acceso libre.

Los trabajadores que hayan ejercido el servicio en recogida de residuos sólidos urbanos de forma temporal por contratos, se les valorará por sus servicios conforme se acuerde en comisión mixta paritaria.

Del total de plazas ofrecidas en la oferta de empleo, se reservará lo que establezca la ley para quienes tengan reconocida la condición legal de discapacitado.

Se creará una mesa de oferta de empleo donde se regularán las bases de la convocatoria para su negociación. Esta mesa estará compuesta de forma paritaria por la empresa y los representantes de los trabajadores en proporción a su presencia en el comité.

Art. 14. *Tribunales de selección.*—Se garantiza la presencia del comité de empresa y sus asesores sindicales en todos los tribunales de selección, en calidad de observadores con voz.

Los tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad en el proceso selectivo en que estén incursos y estarán formados por un presidente y un secretario, técnicos cualificados.

A la vista de la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el tribunal declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

La propuesta del tribunal será vinculante para la dirección de ESMASA, salvo que se hubieran producido irregularidades de necesaria rectificación. Los aspirantes que resulten propuestos por el tribunal, cuyo número será como máximo el de plazas convocadas, pasarán el correspondiente examen médico adecuado al trabajo a realizar.

Los Tribunales levantarán actas de sus sesiones y propondrán la adjudicación de las plazas convocadas a las personas que resulten seleccionadas. Cualquier miembro del tribunal podrá hacer constar cuantas alegaciones o incidencias considere oportunas.

Art. 15. *Puestos de trabajo a cubrir de forma temporal.*—Cuando un puesto de trabajo quede vacante, en tanto se cubra de forma definitiva, sea cual sea el tiempo estimado para ello, si fuera necesario su ocupación temporal, se realizará por personal interno de la empresa, siempre con carácter voluntario, o por personal externo, siempre que estén dados de alta en el INEM y conforme a los procedimientos marcados por el Ministerio de Trabajo u organismos oficiales que gestionen el empleo.

El personal fijo que ocupe temporalmente la vacante, percibirá durante ese período las retribuciones que correspondan a la misma, y tendrá reservado su anterior puesto de trabajo.

Para los puestos de trabajo de carácter coyuntural, necesarios para realizar obras o servicios determinados, proyectos subvencionados o acumulación de tareas, se realizarán contratos temporales por el tiempo necesario.

Se informará a los representantes legales de los trabajadores de las coberturas de vacantes que se realicen de conformidad con lo previsto en este artículo.

Art. 16. *Cambio de días y turnos entre los trabajadores.*—Los trabajadores/as del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de ESMASA, podrán cambiar el puesto de trabajo o turno con otro compañero de trabajo de igual categoría y jornada si ambos reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, siempre y cuando no perjudique el servicio.

Igualmente, podrán cambiar los días de libranza o trabajo dentro del mismo puesto de trabajo cuando se cumplan los requisitos estipulados en el párrafo anterior.

En el caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas, en primer término se requerirá personal voluntario entre toda la plantilla de recogida de residuos sólidos urbanos.

Para la realización efectiva de los cambios, se deberá informar al responsable del servicio por escrito. La no contestación de la misma será entendida como autorización de los cambios.

A todos los efectos el responsable de las circunstancias de trabajo será el trabajador que efectivamente preste sus servicios.

Art. 17. *Trabajos de superior categoría.*—La realización de trabajos de grupo profesional superior, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. La realización de estos trabajos dará lugar al oportuno reconocimiento por el período y el grupo profesional en la que se hayan desempeñado los servicios, a los efectos de cualquier tipo de promoción o adscripción provisional.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de grupo profesional superior, no excederá de seis meses.

Será exigible a los trabajadores/as que vayan a realizar funciones de grupo profesional superior, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.

El mero desempeño de un grupo profesional superior, nunca consolidará el salario ni el grupo profesional superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar un grupo profesional superior es superar un proceso selectivo.

Art. 18. *Jornada de Trabajo.*—Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en treinta y cinco horas semanales, con una duración diaria de siete horas a excepción de que la aplicación de la Legislación vigente vincule en esta materia a los trabajadores de recogida de residuos sólidos urbanos de ESMASA.

- Lunes a viernes: De 7.00 a 14.00 horas en turno de mañana y de 14.00 a 21.00 horas en turno de tarde y de 23.00 a 6.00 horas en turno de noche.
- Lunes a domingo: De 7.00 a 14.00 horas en turno de mañana y de 14.00 a 21.00 horas en turno de tarde. El turno de noche de 23.00 a 6.00 horas.

Todos los calendarios figurarán como Anexo a este convenio.

Todos los trabajadores/as con jornada de siete horas diarias afectados por este convenio, tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos ininterrumpida durante la jornada de trabajo, que tendrá lugar con carácter general de 10.30 a 11.00 horas si la jornada es de mañana, de 18.00 a 18.30 horas si la jornada es de tarde y en el turno de noche de 3.00 a 3.30 horas. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, y de las normas establecidas para el supuesto del permiso de lactancia.

Los trabajadores con una duración de jornada diferente dispondrán de una pausa retribuida proporcional a lo establecido en el párrafo anterior.

La comisión mixta paritaria prevista en el artículo 9 de este convenio estudiará propuestas diferentes y regularizará las condiciones para la implantación de nuevas propuestas de jornadas y turnos de trabajo de lunes a domingo.

La jornada laboral tenderá a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 19. *Vacaciones.*

19.1. Disposiciones generales: El comienzo y término de las vacaciones tendrá lugar dentro del año natural al que correspondan y estas no podrán en ningún caso ser sustituidas



por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas. Excepcionalmente en el caso de los permisos de maternidad, lactancia o paternidad podrá acumularse el período vacacional a dichos permisos aun habiendo expirado ya el año natural al que tal período corresponda.

Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.

En todas las situaciones de incapacidad temporal o baja maternal, que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta:

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de IT dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efecto de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de IT.

Los días que hubiese durado la IT se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezca la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión.

En los contratos de duración determinada se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias.

19.2. Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales serán treinta y un días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive, considerando el mes de septiembre voluntario. En cualquier caso se podrán disfrutar o fraccionar a voluntad del trabajador, fuera del período vacacional obligatorio. Aquellos trabajadores que disfruten total o parcialmente de sus vacaciones en fechas no comprendidas entre el 1 de julio y el 1 de octubre tendrán derecho a la siguiente compensación:

- Si se disfrutaran todos los días de vacaciones que corresponden fuera del citado período: Dos días.
- Si se disfrutaran la mitad de los días de vacaciones fuera del citado período: Un día.
- El disfrute de los mencionados días tendrán el tratamiento de día de libre disposición y podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En el caso de que el comienzo del período vacacional coincida con día de descanso, ese o esos días coincidentes se disfrutarán fuera del período vacacional, siendo pactado este disfrute entre empresa y trabajador.

En el caso de unidad familiar entre trabajadores de la empresa se les concederán el mismo turno de vacaciones.

Art. 20. *Calendario Laboral*.—1. El calendario laboral será elaborado anualmente por la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se respetarán las festividades determinadas en el calendario laboral general de la Comunidad de Madrid, con las festividades locales del municipio de Alcorcón.

2. Se consideran como festivos las fiestas locales de Santo Dominguito y Nuestra Señora de los Remedios, patronos de Alcorcón, así como el día 3 de noviembre festividad de San Martín de Porres, que se abonarán como día efectivamente trabajado.

Art. 21. *Horas extraordinarias*.—1. Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán considerados como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público que se realiza.

2. Su abono se hará aplicando el 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria o bien se dará dos horas compensatorias de libranza por hora trabajada a elección del trabajador. Si eligiese la compensación horaria, las fechas de libranza se pactarán entre el trabajador y la empresa.

Art. 22. *Excedencias*.—1. Voluntarias:

- a) Los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

- b) En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta un año, contado a partir de la fecha de reingreso.
  - c) Durante el período de excedencia voluntaria quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones del trabajador, por lo que no recibirá remuneración alguna, ni tampoco se considerará dicho tiempo a efectos de antigüedad y ascensos.
  - d) Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa, siendo reincorporado en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto, turno, horario de trabajo y categoría.
2. Forzosas:
- a) Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:
    - 1) Cuando fueran nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
    - 2) Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.
  - b) La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, categoría y computo de la antigüedad durante su vigencia.
  - c) El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.
3. Para el cuidado de familiares:
- a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
  - b) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
  - c) 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 forma fraccionada en uno o más períodos. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho de forma simultánea pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia.
4. Por violencia de género: 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 íntegras.

Art. 23. *Conductores, conductores grúa, peones especialistas fosos y peones especialistas.*—La empresa y los trabajadores estarán obligados a velar por el cumplimiento del Código de Circulación, a la hora de desempeñar los trabajos encomendados.

Los trabajadores que para el desempeño de su trabajo necesiten el carnet de conducir, cualquiera que sea su turno, siempre que sean de jornada completa, tendrán el día libre para la renovación del permiso de conducir, sin rebaja en sus haberes, considerándose como día trabajado.

1. Los trabajadores que para el desempeño de su trabajo necesiten el carné de conducir, realizando su cometido con un vehículo de la propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante ese tiempo, hasta que el trabajador recupere el permiso de conducir, momento en el que recuperará su puesto anterior. No será de aplicación este supuesto en el caso de que la retirada del Permiso de conducir sea debida a imprudencia temeraria, mala fe o embriaguez.

2. En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no concurran circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe o embria-

guez, la empresa se compromete a otorgar al conductor la excedencia voluntaria que establece el artículo 22.1 del presente convenio pudiendo reincorporarse a su puesto de trabajo una vez recuperado su permiso de conducir.

3. Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria, mala fe, o embriaguez, la empresa se compromete a lo mismo previsto en el apartado uno del presente artículo.

4. 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 productores de esta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio productor.

Art. 24. *Licencias y permisos.*—1. Sin sueldo: Los trabajadores que lleven como mínimo seis meses en servicio activo podrán pedir en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo de hasta quince días, que podrá ser ampliado excepcionalmente hasta treinta días y siempre que el plazo solicitado de licencia este dentro de la duración prevista para su contrato.

El trabajador solicitará licencia con, al menos, quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, salvo que sea de imposible previsión la causa por la que se solicita la licencia, en cuyo caso no será precisa la solicitud con la antelación indicada.

La dirección informará motivadamente sobre las razones de la concesión o denegación a los representantes de los trabajadores que emitirán informe no vinculante en el plazo de diez días.

2. Con sueldo: Los trabajadores vinculados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

- a) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración y las horas necesarias para su realización, siempre que coincidan con el horario de trabajo, en el caso del turno de día. Para el turno de noche se concederá licencia retribuida la noche anterior a la fecha del examen, justificando que este se celebrará antes de las 12.00 horas.
- b) Veinte días naturales en caso de matrimonio, equiparándose a este la constitución de convivencia de hecho legalmente acreditada.
- c) En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica con hospitalización, hospitalización o fallecimiento, cuatro días naturales para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y tres días naturales para familiares de hasta segundo grado de afinidad aumentándose hasta dos días si se produce fuera de la Comunidad de Madrid. Si el hecho se produce fuera del territorio del Estado español y los familiares son de primer grado de consanguinidad o afinidad el aumento será de hasta siete días. Esta licencia, en el caso de hospitalización y mientras dure la misma, se podrá disfrutar hasta en los primeros diez días naturales del hecho causante, a elección del trabajador, no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva.  
Si la intervención quirúrgica no requiere hospitalización se concederá un día hasta familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. A los efectos de afinidad se equipará la convivencia de hecho legalmente acreditada.
- d) Un día natural en caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, debiendo justificar documentalmente dicha circunstancia. Se otorgará un día más, hasta tres en total si el traslado del domicilio habitual se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) Un día por matrimonio de hijos, padres, hermanos y abuelos. Dos días si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- g) Diez días naturales, además de los establecidos por la Legislación vigente como permiso de paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento del hijo del trabajador a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador/a adscrito/a a este convenio tendrá derecho a ausentarse de su pue-

to de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, durante el plazo que después del parto permanezca la hospitalización, percibiendo las retribuciones íntegras.

- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de la jornada laboral, acreditándose dicha circunstancia mediante el oportuno justificante médico, en el que deberá reflejarse la hora de citación a la consulta y la finalización de la referida consulta médica. En el caso de turno de noche si la naturaleza de las pruebas médicas lo requiriese se otorgará la noche anterior al día de su realización, debiendo presentarse el oportuno justificante médico de que el tipo de la prueba así lo exige.
- i) Por el tiempo necesario para la asistencia a juicios. Cuando los mismos sean consecuencia del trabajo desempeñado, se concederá licencia retribuida de la noche anterior a los trabajadores del turno de noche.
- j) 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.
- k) Un día por primera comunión, bautizo o ceremonia extraordinaria similar en función de la religión que se profese de hijos. Esta licencia será exclusiva cuando tal celebración extraordinaria coincida con día de trabajo.
- l) Por las horas necesarias para acompañar al médico a hijos menores de edad y a familiares de hasta segundo grado que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El trabajador deberá justificar su ausencia con las mismas condiciones que figuran en el apartado G.
- m) Reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral de carácter retribuido para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave, debidamente justificado el parentesco y la enfermedad, por el plazo máximo de un mes.
- n) Los trabajadores/as adscritos/as a este convenio que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañar si ha de recibir educación adicional en el ámbito sanitario.
- o) Ausencia del puesto de trabajo 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.  
Estas licencias se disfrutarán en días consecutivos y naturales de corresponder más de un día y comenzarán a contar a partir de la primera falta al trabajo y en todo caso a partir del día siguiente del hecho causante.
- p) Se concederán dos días de licencia retribuida en el período de Navidad que irán marcados para cada tipo de jornada en el calendario laboral del año correspondiente. Estos días serán:
  - El 25 de diciembre y el 1 de enero, para los trabajadores de lunes a domingo. En caso de que estos días coincidan con día de libranza se compensarán con otro día, de acuerdo con la dirección de la empresa.
  - El 24 y el 31 de diciembre, para los trabajadores de lunes a viernes. En caso de que estos días coincidan con día de libranza se compensarán con otro día, de acuerdo con la dirección de la empresa.
  - Los trabajadores de tiempo parcial disfrutarán un día de Licencia de Navidad retribuida que será el día 25 de diciembre o 1 de enero, manteniendo cada uno de los días el 50 por 100 de la plantilla.
- q) Los días de libre disposición se abonarán como días efectivamente trabajados y serán:
  - Cinco días de libre disposición para los trabajadores de jornada de lunes a viernes. Si alguna de las festividades oficiales coincidiese con día de descanso semanal, este se compensará con otro día de libre disposición a sumar a los cinco días.
  - Cinco días de libre disposición para los trabajadores de jornada de lunes a domingo. Estos trabajadores además disfrutarán de cinco días compensatorios por trabajar festivos independientemente del calendario laboral que tengan.
  - Tres días de libre disposición para los trabajadores de tiempo parcial.

Estos días no se podrán disfrutar durante los siguientes períodos:

- Las fiestas patronales de Alcorcón.
- Período comprendido entre el 20 de diciembre al 10 de enero del año correspondiente.

3. Con sueldo parcial: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, conforme establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

En el caso de adopción internacional los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo exclusivamente el sueldo base. Este permiso solo se otorgará cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 25. *Seguro colectivo de vida.*—En caso de accidente o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización 40.000 euros, independientemente de la prestación que le corresponda por este motivo.

Art. 26. *Conceptos retributivos.*—1. El salario bruto del personal es el que se especifica para cada categoría y turno de trabajo en la tabla salarial anexa.

2. Para los siguientes años las retribuciones serán las que se establezcan en la LPGE que afectará a los trabajadores de recogida de residuos sólidos urbanos de ESMASA en los mismos porcentajes que se aplicarán en salario base y complemento personal.

3. El día de pago será el último día hábil del mes al que corresponde el devengo.

Art. 27. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—1. Denominación: Las dos pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de:

- a) Verano (junio).
- b) Navidad (diciembre).

2. Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio, para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base de las pagas de verano y Navidad.

3. Período de devengo: Las pagas de verano y Navidad se devengarán por las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de meses trabajados:

- Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 28. *Retribuciones complementarias.*—1. Serán las siguientes:

- a) Antigüedad.
- b) Nocturnidad.
- c) Complementos.
- d) Complemento por libranza en festivo.
- e) Plus vaciado: Será abonado a todos los trabajadores, con categoría distinta de conductor grúa, que excepcionalmente desempeñen dichas funciones del vaciado de islas con un camión grúa, solo y exclusivamente será abonado por día efectivo trabajado.
- f) Plus funcional: Será abonado a todos los trabajadores, con categoría distinta de peón especialista, que excepcionalmente desempeñen dichas funciones que sea necesario el carnet tipo B, solo y exclusivamente será abonado por día efectivo trabajado.

2. Las retribuciones complementarias de nocturnidad, complementos y complemento por libranza en festivo se cobrarán por doce mensualidades iguales y la antigüedad será por catorce mensualidades.

3. La cuantía será la reflejada en la tabla anexa.

Art. 29. *Anticipos quincenales.*—Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que lo solicite, por una can-

tividad máxima de 800 euros para el personal de tiempo completo (diario) y 400 euros para el personal de tiempo parcial (sábados, domingos y festivos).

Art. 30. *Fondo social*.—Se crea un fondo social por importe de 2.000 euros, para subvencionar el 100 por 100 de la reposición de cristales y/o montura de gafas y audífonos que se rompan en la realización del trabajo y que hayan sido prescritos por los facultativos correspondientes, en caso de agotarse este fondo se repondrá cada cuatro meses.

En caso de que por la empresa se observasen abusos de este derecho, la comisión mixta paritaria analizará los mismos pudiendo incluso denegar al trabajador por ello, el derecho a este fondo.

El comité de empresa recibirá información sobre el estado del fondo social con una periodicidad cuatrimestral.

Art. 31. *Premio a la permanencia*.—Todo trabajador, incluido en el ámbito de este convenio, con una antigüedad de veinte años en la empresa, percibirá una gratificación única y no consolidable de 2.000 euros.

Art. 32. *Bajas por incapacidad temporal*.—En caso de incapacidad temporal la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base, antigüedad, nocturnidad, complementos y complemento por libranza en festivo, a excepción de que la aplicación de la legislación vigente en esta materia vincule a los trabajadores de recogida de residuos sólidos urbanos de esta empresa.

Art. 33. *Antigüedad*.—1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento en concepto de antigüedad de tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100, todo ello calculado sobre el salario base correspondiente.

2. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

3. Este concepto se abonará mensualmente adicionándose en las pagas extraordinarias de verano y navidad, el complemento de antigüedad que corresponde a una mensualidad sobre el salario base.

Art. 34. *Prendas de trabajo*.—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías, debiéndose pactar en el comité de seguridad y salud.

— Conductores:

• Invierno:

- Dos pantalones de tejido, colores y reflectante homologado, con forro interior preferentemente de tejido tipo polar. Con dos bolsillos exteriores laterales.
- Un forro polar de tejido, colores y reflectante homologado, con cremallera entera y bolsillos exteriores.
- Dos polos de manga larga de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores.
- Una cazadora de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores.
- Una cazadora anorak homologada, transpirable e impermeable, cada dos años.
- Un par de botas homologadas con puntera no metálica y antideslizante.
- Una gorra, para el que la solicite.
- Una faja lumbar homologada, para el que la solicite.
- Dos toallas (una de manos y una de baño).
- Un traje de agua cada dos años, para el que la solicite.

• Verano:

- Dos polos de manga corta de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores. En la medida de lo posible serán de tejidos transpirables.
- Dos pantalones de tejido, colores y reflectante homologado. Con dos bolsillos exteriores laterales.
- Un par de botas homologadas con puntera no metálica y antideslizante.
- Una cazadora de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores. Preferiblemente forrada.
- Dos toallas (Una de manos y una de baño).

— Peones/peones especialistas/peones especialista fosos/oficiales lavadero: El personal del servicio de limpieza de Islas y mantenimiento además del material que

se detalla, se les facilitara todas las “epis” que sean necesarias conforme estipule el estudio de prevención.

- Invierno:
  - Dos pantalones de tejido, colores y reflectante homologado, con forro interior preferentemente de tejido tipo polar. Con dos bolsillos exteriores laterales.
  - Un forro polar de tejido, colores y reflectante homologado, con cremallera entera y bolsillos exteriores.
  - Dos polos de manga larga de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores.
  - Una cazadora de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores.
  - Una cazadora anorak homologada, transpirable e impermeable, cada dos años.
  - Una par de botas homologadas con puntera no metálica y antideslizante.
  - Una gorra, para el que la solicite.
  - Una faja lumbar homologada, para el que la solicite.
  - Dos toallas (una de manos y una de baño).
  - Un traje de agua cada dos años, para el que la solicite.
  - Unas botas de agua, cada dos años.
- Verano:
  - Dos polos de manga corta de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores. En la medida de lo posible serán de tejidos transpirables.
  - Dos pantalones de tejido, colores y reflectante homologado. Con dos bolsillos exteriores laterales.
  - Un par de botas homologadas con puntera no metálica y antideslizante.
  - Una cazadora de tejido, colores y reflectante homologado, con bolsillos exteriores. Preferiblemente forrada.
  - Dos toallas (una de manos y una de baño).

— Personal de taller:

- Verano:
  - Dos pantalones.
  - Tres polos o camisas.
  - Una cazadora.
  - Un par de zapatos.
- Invierno:
  - Tres fundas guateadas.
  - Un chaquetón.
  - Dos jersey de lana.
  - Un chaleco guateado.
  - Un par de botas.

Fecha de entrega: Las prendas de invierno en la primera quincena de octubre. Las prendas de verano en la primera quincena de mayo. Estos plazos serán de obligado cumplimiento.

Se adaptarán a las actividades recogidas en el convenio y en caso de trabajadores con problemas alérgicos con prescripción médica, se adaptarán a sus necesidades.

Art. 35. *Revisión médica.*

- A) Reconocimientos médicos específicos: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre Protección de los Trabajadores contra Riesgos relacionados con la Exposición a Agentes Biológicos, y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de 3 de junio, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reco-

nocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

- B) Revisión médica anual: Se realizará un reconocimiento médico por parte de un servicio médico y constará de una serie de pruebas mínimas, como son:
- Audiometría.
  - Control visual.
  - Espirometría.
  - Análisis de sangre y orina.
  - Exploración clínica.
  - Electrocardiograma.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico, se concederá el día del mismo como libre al trabajador que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Todas las trabajadoras afectadas por este convenio, tendrá derecho a una revisión ginecológica anual, de igual manera todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento urológico anual.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha que indique la empresa, siempre que efectivamente acredite haber efectuado el reconocimiento.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su contratación.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial. Del resultado global de las revisiones, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral y a los delegados de prevención.

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo. De forma voluntaria se habilitará una vacuna contra la hepatitis B y el tétanos, efectuándose en horas de trabajo.

#### Art. 36. *Maternidad.*

- a) Excedencia maternal y para atención de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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 que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de



trabajo, en el mismo turno, horario de trabajo y parque que tenía antes de iniciarse la excedencia.

- b) Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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 seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia retribuida del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción retribuida de su jornada en una hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

- c) Reducción de jornada por cuidado de menores: Los trabajadores/as tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100. La jornada resultante será a elección del trabajador/a. Igualmente, se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de lo establecido en este convenio colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.

- d) 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 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 a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. La trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en la fecha que solicite.

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 existe 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 o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán 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 facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

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

Igualmente en lo no recogido en este artículo se aplicará la legislación vigente.

**Art. 37. Principios generales de seguridad y salud del trabajo.**—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, 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/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

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 de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. 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/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: 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, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores 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 trabajadores 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 trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

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

3. Información y formación: 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 afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

— Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos. Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de Prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de 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 trabajadores/as afectados, en los temas relacionados con el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, sobre la base de la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, 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 de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se acordará previamente con los delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Igualmente en lo no recogido en este artículo se aplicará la legislación vigente.

Art. 38. *Equipos de trabajo, medios de protección y trabajo nocturno.*—Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte los 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 por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S será acordada entre la empresa y los delegados/as de prevención en reunión del comité de seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los delegados/as de Prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas están obligadas a adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar los riesgos derivados del trabajo nocturno, realizándose dicho servicio siempre en equipo o como mínimo por dos operarios.

Art. 39. *Manipulación de cargas.*—El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar 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 Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen Riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.

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

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Art. 40. *Consulta y participación de los trabajadores/as.*—Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilará entre dos y ocho según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención. Debe constituirse en empresas o centros de traba-

jo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité, serán asumidas por los delegados de Prevención.

Art. 41. *Servicios de prevención.*—De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

1. El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
4. La información y formación de los trabajadores.
5. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados:

- a) Servicio de prevención propio (artículo 14 de Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
  - Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto citado.
  - Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.
- b) Servicio de prevención ajeno (artículo 16 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - I. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
  - II. En todas las actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario o por el servicio de prevención propio, según lo previsto en los artículos 14.2 y 15.4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concretar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención.

- c) Servicio de Prevención Mancomunado (artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo en cuenta la situación de los diferentes centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

En el acuerdo de constitución de servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención deba desarrollarse.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrolladas por las Mutuas de Ac-

cidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones conforme a lo previsto en el artículo 37 del Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de dichas Mutuas, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, y artículo 4 de la Orden del 22 de abril de 1997, que desarrolla la actividad de las mutuas en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 42. *Jubilación.*—La empresa abonará a los trabajadores vinculados por este convenio en concepto de gratificación por jubilación la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Alcorcón:

- A los sesenta y un años: 250 euros.
- A los sesenta y dos años: 225 euros.
- A los sesenta y tres años: 200 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 175 euros.
- A los sesenta y cinco años: 125 euros.

Estas cantidades se actualizarán y subirán en la misma proporción en que lo hagan las tablas salariales.

Art. 43. *Jubilación anticipada parcial.*

- Jubilación parcial: Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención.
- Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo:

- 1.º Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuara presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.
- 2.º El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será el que se establezca en la legislación vigente.
- 3.º Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones se acordarán entre empresa y trabajador por necesidades del servicio, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.
- 4.º El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.
- 5.º La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo en las condiciones que establezca la Ley.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que marque la Ley vigente.

Art. 44. *Garantías Sindicales.*—1. Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo en su centro de trabajo, notificando previamente a la empresa. En casos excepcionales la dirección de la empresa, previa petición por escrito de la representación legal de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

2. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del convenio colectivo, así como de otras materias, irán a cargo de la empresa, si el trabajador afectado perteneciera al turno de noche este tendrá derecho a la jornada completa libre de la noche anterior o posterior a cada reunión con la empresa y a cuenta de esta.

En lo no previsto en este artículo se analizaría en la comisión mixta paritaria.

Art. 45. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Art. 46. *Trabajadores a tiempo parcial.*—Será de aplicación para los trabajadores a tiempo parcial el Anexo II, que recogerá las condiciones salariales y la proporcionalidad de las pagas extraordinarias, vacaciones y complemento de festivo.

Cualquier jornada diferente a la estipulada para el colectivo de sábados domingos y festivos se abonará de forma proporcional, incluyendo la proporcionalidad en cuanto a los días que deben de percibir en concepto de antigüedad.

Art. 47. *Personal de taller.*—1. Todo el personal de taller estará bajo el ámbito de aplicación de este convenio, según la relación de las categorías que refleja la tabla anexa.

2. Las funciones del personal de taller serán las propias de sus respectivas categorías y tendrán la obligación de acometer todos los trabajos que se deriven del total de vehículos y maquinaria pertenecientes a la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón”.

3. En una sesión a celebrar por la comisión mixta paritaria se analizarán los turnos y jornadas laborales que sean necesarias para acometer nuevos servicios.

Artículo 48. *Personal de Administración.*—1. Todo el personal de administración estará bajo el ámbito de aplicación de este convenio, según la relación de las categorías que refleja la tabla anexa.

2. Las funciones del personal de administración serán las propias de sus respectivas categorías y tendrán la obligación de acometer todos los trabajos de oficina pertenecientes a la “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón”.

Art. 49. *Nuevas tecnologías y nuevos servicios.*—La empresa se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo alguno en solicitud de autorización para rescindir contratos de trabajo como consecuencia de la implantación del camión de carga lateral o similar. En ningún caso la empresa reducirá la plantilla actual por motivos de cambios tecnológicos.

La retirada selectiva (vidrio, cartón, plástico, etcétera) se realizará por el personal adscrito a este convenio colectivo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### *Disposición adicional primera*

La empresa no utilizará la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por sentencia judicial firme de la jurisdicción competente, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

El trabajador, en caso de despido improcedente, podrá optar entre la readmisión o por el recibo de la correspondiente indemnización, a tal fin deberá notificar a la empresa su opinión, en el plazo de cinco días hábiles desde que sea firme la resolución judicial. Esta norma no se aplicará a los trabajadores denominados de libre designación previstos en este convenio aplicándose la legislación vigente.

### *Disposición adicional segunda*

Los servicios de este convenio serán prestados en exclusividad por los trabajadores/as adscritos al mismo, será la comisión mixta paritaria quien analizará la determinación de los nuevos servicios.

### *Disposición adicional tercera*

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor en día 24 de marzo de 2007.



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

*Disposición adicional cuarta*

La “Empresa de Servicios Municipales de Alcorcón, Sociedad Anónima” [sociedad unipersonal, titularidad del Ayuntamiento (ESMASA)], optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido objetivo o disciplinario de su personal, que sea declarado improcedente por sentencia judicial firme de la jurisdicción competente.

*Disposición adicional quinta*

En caso de que el descuento establecido en el Real Decreto-Ley 20/2012, el 13 de julio, de Medidas para garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, realizado a los trabajadores de ESMASA, por imperativo legal o por cualquier causa, se destinase a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia por jubilación, la empresa se compromete en el plazo máximo de treinta días a convocar a los representantes de los trabajadores a efecto de negociar dicho plan o contrato de seguro.

En Alcorcón, a 10 de abril de 2013.—La parte empresarial: el presidente, José Gabriel Astudillo López; la consejera-delegada, Yolanda Pérez Tenorio; el consejero, Eduardo Serrano Rodríguez, y la consejera, Marta González Díaz.—La parte social: CC OO, Juan Carmona Chamorro; CC OO, Miguel Ángel Rodrigo Rodrigo; CC OO, Daniel Ortiz Martínez; CGT, Jesús Santos Gimeno; CGT, Antonio Piquero Araujo; UGT, Enrique Lucero Ródriguez; UGT, Jesús Rivas Casas; UGT, Ángel Murillo López; UGT, Francisco Javier Becerra Juez; UGT, Nicolás Martín-Ondarza Arenas; CSIF, César Sánchez Fernández; CSIF, David Vázquez Sarasa, y USO, Pedro Notario Agudo.

(03/42.067/13)

