

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2015, 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 “Ecoparque de la Mancomunidad del Este, Sociedad Anónima” (ECOMESA), Centros de Vertedero Controlado de Alcalá de Henares y Vertedero de Torrejón de Ardoz (Nueva Rendija) (código número 28100661012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ecoparque de la Mancomunidad del Este, Sociedad Anónima” (ECOMESA), Centros de Vertedero Controlado de Alcalá de Henares y Vertedero de Torrejón de Ardoz (Nueva Rendija), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de septiembre de 2014; 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ECOPARQUE DE LA MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.” (ECOMESA), PARA LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DEL VERTEDERO DE ALCALÁ DE HENARES Y VERTEDERO DE TORREJÓN DE ARDOZ (NUEVA RENDIJA) DE MADRID, AÑOS 2013, 2014 y 2015

Capítulo I

Normas generales. Preámbulo

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la representación de la Empresa “ECOPARQUE DE LA MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.” (ECOMESA), la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “ECOPARQUE DE LA MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.” (ECOMESA) que presten sus servicios en los Centros de Trabajo del Vertedero de Alcalá de Henares y Vertedero de Torrejón de Ardoz (Nueva Rendija), anulando cualquier acuerdo anterior que quede recogido en el presente convenio.

Art. 2. *Ámbito de aplicación temporal y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, salvo en aquellas materias en que expresamente se disponga otra cosa.

La duración del Convenio es desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del Convenio, continuando vigente el actual Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional en los términos que legalmente se establecen.

A falta de denuncia en los términos expuestos, quedará prorrogado íntegramente el presente Convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Capítulo II

Condiciones generales

Art. 3. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándoseles todos sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, independientemente de los tipos de contrato que existan en el momento de la subrogación, según regula el artículo 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector, publicado el 30 de julio de 2013 en el “Boletín Oficial del Estado”, que dicen textualmente:

“Artículo 49. *Estabilidad en el empleo.*

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que solo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Artículo 50. *Subrogación del personal.*

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquella los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a esta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 51. *Supuestos de agrupación o división de contratatas.*

En los supuestos de división o agrupación de contratatas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2. En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Artículo 52. *Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.*

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo de cotización, antigüedad, jornada, horario, vacaciones disfrutadas, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante legal de los trabajadores o sindical, clasificación profesional y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondiera proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artículo 53. *Prórroga provisional de contenido y efectos.*

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinidamente, incluso

aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Art. 4. *Derechos adquiridos*.—Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente Convenio. Asimismo, se respetarán todos los pactos que colectivamente puedan producirse en el futuro.

Art. 5. *Absorción y compensación*.—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas; manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión Mixta Paritaria*.—Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta un representante de la empresa y un representante legal de los Trabajadores, y tendrán las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria será responsable de:

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

3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

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

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

Capítulo III

Jornada de trabajo, vacaciones y excedencias

Art. 7. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana, con un descanso intermedio de 30 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de todos los turnos disfrutara como día de descanso semanal el Domingo, excepto los que se designen para trabajar los domingos que serán asignados en el reparto de turnos que se elaborará entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, compensando dicho día de trabajo con un día de descanso.

El turno de trabajo se computará dentro de la fecha en la que se realicen más del 50 por 100 de las horas de la jornada de trabajo.

La empresa podrá ajustar, junto al Representante Legal de los Trabajadores, en función de las necesidades del servicio, el horario de entrada, salida y libranzas de cada turno y categoría, respetando en todo caso el régimen de descansos que marca la Ley.

Por cada domingo efectivamente trabajado y computado como tal, se percibirán las cantidades brutas señaladas en la tabla salarial anexa, por todos los conceptos, añadiéndose el salario base correspondiente.

Art. 8. *Vacaciones y Días de asuntos propios.*

A) Vacaciones. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre ambos inclusive.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera del período anteriormente mencionado, tendrán 35 días naturales.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en Sábados, Festivos, Domingos, ni víspera de festivos. De forma voluntaria, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones en el período comprendido entre 15 de diciembre al 15 de enero del año siguiente (ambos inclusive). Las solicitudes se efectuarán antes de confeccionarse el cuadrante anual de vacaciones y serán, al menos, de siete días seguidos, no pudiendo coincidir más de tres trabajadores por turno que desarrollen las mismas funciones. Estos trabajadores deberán unir obligatoriamente al período estival de vacaciones cinco días de asuntos propios. Las vacaciones comenzarán en lunes.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, con al menos dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figura en el anexo, agregando a dicha cantidad treinta días de antigüedad sobre el salario base.

El abono que figura en la tabla salarial anexa será sobre el cálculo de disfrute de 30 días. El exceso de días sobre esta cifra serán abonados como días realmente trabajados agregando a estos la antigüedad que corresponda.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los contratos de duración determinada se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales o Reglamentarias.

Las sustituciones de vacaciones del personal con funciones de maquinista se realizarán con personal con funciones de peón que así lo solicite y que acrediten estar cualificados para dicho cometido, como el estar en posesión de los permisos necesarios para realizar todos los trabajos que requiere la categoría de maquinista, entre los que se incluyen el estar en posesión del permiso de circulación de camiones y vehículos pesados C1, como mínimo.

Estar en posesión de estas acreditaciones no implica el realizar obligatoriamente las sustituciones, las cuales serán efectivas tras la realización de unas pruebas de prácticas que acrediten la capacitación, que serán evaluadas por los mandos intermedios y superiores de la instalación.

- B) Días de asuntos propios. Con independencia de lo anterior se disfrutará de diecisiete días laborables, de descanso al año que deberán solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute. No podrán coincidir en un mismo día más de dos trabajadores que desarrollen las mismas funciones en centro de trabajo y la Empresa vendrá obligada a concederlos siempre que se garanticen las necesidades del servicio.

Estos días se abonarán como realmente trabajados.

De los días anteriormente mencionados, el trabajador podrá optar entre disfrutarlos todos juntos o bien solicitar cinco seguidos y el resto para situaciones de necesidad del trabajador.

No podrán disfrutarse estos días en el período comprendido entre 15 de diciembre al 15 de enero (ambos inclusive).

Igualmente cuando haya más solicitudes coincidentes, a efectos de disfrute de los días laborables de descanso del presente artículo, se llevará a cabo un sorteo por la empresa en presencia de la Representación Legal de los Trabajadores.

Art. 9. *Excedencias*.—Todo trabajador con un año de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de dos años de servicio efectivo en la empresa.

Art. 10. *Licencias*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley; a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Licencia por matrimonio, 20 días.
2. Casamiento de padres, hijos o hermanos, un día si es en la Comunidad de Madrid y tres si es fuera de ella.
3. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge o hijos, tres días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
4. Muerte de ascendientes, nietos o hermanos, tres días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
5. Muerte de abuelos del productor o de su esposa, tres días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
6. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador, tres días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz se aumentará a seis días siempre que esta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediato anterior.
7. Fallecimiento de hermanos políticos, dos días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
8. Enfermedad grave u hospitalización de ascendientes o descendientes directos del productor o su mujer, cónyuge o hermanos, tres días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
9. Enfermedad grave u hospitalización de cuñados del trabajador, dos días si es en la misma Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
10. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
11. Por muerte o enfermedad grave del yerno o nuera del trabajador, dos días si es en la Comunidad de Madrid y cuatro si es fuera de ella.
12. Muerte de tíos carnales o su cónyuge, un día si es en la Comunidad de Madrid y dos días si es fuera de ella.

13. Dos días por traslado de domicilio habitual.

14. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.

15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas. En el caso de que el trabajador afectado esté en el turno de tarde ó noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.

16.

- a) Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.
- b) Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche disfrutarán de la noche anterior a la celebración de los exámenes.

17. Para el personal que sea titular del carnet de conducir de las clases C, D y E y desee obtener su renovación, el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Para el personal que vaya a obtener el carnet de conducir de las clases C, D y E, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Para el personal fijo en plantilla que vaya a obtener el carnet de conducir de la clase B, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

18. Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas, se percibirán a razón de salario base, antigüedad, plus productividad, incentivos, plus de nocturnidad (en el caso de que la licencia se conceda al trabajador que preste su servicio en el turno de noche), plus toxico y plus transporte.

A efectos de las licencias establecidas en el presente artículo, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así se acredite mediante certificado de convivencia o certificado de empadronamiento.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 11. *Condiciones económicas.*—El salario bruto del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa.

Art. 12. *Complementos salariales y extrasalariales.*—Se establecen como complementos salariales los siguientes:

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- Plus productividad.
- Incentivos.
- Plus transporte.

Distribuidos según tabla salarial anexa.

Se establece un plus de incentivos como compensación por festivos no realizados.

Art. 13. *Percepciones de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen cuatro pagas extraordinarias denominadas de Verano, Navidad, Beneficios y de octubre, que se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa, agregando a dichas cantidades 30 días de antigüedad sobre salario base, excepto la paga de octubre, que será abonada según tabla salarial anexa.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano será efectiva el 15 de junio y la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el 15 de diciembre y la paga de octubre se hará efectiva el 15 de octubre. La paga de Beneficios será efectiva el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: El devengo de la paga de Verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajados. Así la paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, en tanto que la paga de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y la de octubre del 15 de octubre al 14 de octubre del siguiente año.

Art. 14. *Trabajo en festivos.*—Todos los trabajadores prestarán sus servicios en los festivos, sin descanso compensatorio, conforme a los cuadrantes de turnos que se confeccionaran conjuntamente con el Representante Legal de los Trabajadores, siempre que la Comunidad Autónoma de Madrid determine que los respectivos vertederos están abiertos a efectos de servicios, de ser así se realizará el trabajo con personal propio de cada uno de los centros de trabajo, y será retribuido en la cantidad que figura en el anexo del presente Convenio, por todos los conceptos, según su categoría.

El trabajo en festivo se realizará preferentemente en el centro de trabajo en el que esté dado de alta el trabajador.

Se considerarán como días festivos los acordados en la Legislación vigente conforme a al calendario laboral publicado en el “Boletín Oficial del Estado”, para las Fiestas Nacionales, así como las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID para las fiestas locales de Alcalá de Henares en cada año de vigencia y así mismo el día 3 de noviembre, San Martín de Porres.

Cuando el día 3 de noviembre sea Domingo, el personal que trabaje los Domingos cobrará la retribución del Domingo y del Festivo, y el resto del personal cobrará el festivo.

Art. 15. *Día y lugar de pago.*—El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior si este fuese Sábado o víspera de festivo.

El lugar de entrega de nóminas será, el centro de trabajo, dentro de los 5 primeros días del mes.

Art. 16. *Antigüedad.*—El complemento personal de Antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Art. 17. *Anticipos quincenales.*—A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad que se solicite, en la cuantía máxima de 845,73 euros.

Este anticipo se abonará dentro de la jornada y en el centro de trabajo.

Capítulo V

Mejoras de carácter social

Art. 18. *Accidentes de tráfico.*—La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor.

Art. 19. *Incapacidad Temporal (IT).*—1. El trabajador que cause baja como consecuencia de una Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

2. La Empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real durante el tiempo que dure la Hospitalización del trabajador como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

3. La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 20. *Incapacidad Permanente.*—El trabajador que le fuera declarada una invalidez permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente laboral, la empresa le acoplará a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que por sucesivos Convenios, sea alcanzado por la nueva categoría asignada.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, este percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez.

- Igual o mayor que 55 años: 8.514,32 euros.
- De 50 a 54 años: 11.352,44 euros.
- De 45 a 49 años: 23.112,88 euros.
- De 40 a 44 años: 34.074,58 euros.

- De 35 a 39 años: 39.644,39 euros.
- De 34 o menos años: 45.409,76 euros.

Art. 21. *Salud Laboral y Vigilancia de la Salud (revisión médica).*—Se realizará por parte de un servicio Médico, a determinar por la empresa, una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias. En el reconocimiento médico periódico anual se realizará las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Control de vista y oído.
- Capacidad pulmonar.
- Pesaje.
- Tallaje.
- Reconocimiento general por el médico.
- Electrocardiograma (mayores de 45 años o trabajadores con disfunción arterial).
- Radiografías (en aquellos casos que el médico lo considere oportuno).

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

En todo caso, el resultado de la revisión se entregará a cada trabajador.

En Septiembre se habilitara una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, cuya vacunación se efectuará en horas de trabajo.

La empresa a través de su Servicio de Prevención propio o ajeno realizara la evaluación de riesgos laborales y adoptara las medidas de prevención.

Art. 22. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente o absoluta, el trabajador o su beneficiario percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 23.520,88 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

A estos efectos la empresa se obliga a suscribir el correspondiente seguro, tomando efecto el seguro al mes siguiente a la firma del Convenio.

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—Serán de uso obligatorio y facilitado por la Empresa para 1 año de duración excepto en las que especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas funciones:
Para maquinistas:

- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Cuatro camisas.
- Dos pares de botas de material al año (seguridad).
- Un par de zapatos al año (seguridad).
- Un anorak y una cazadora de verano.
- Dos jerséis de cremalleras.
- Toallas y Jabón.
- Una gorra.

Para peones:

- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Cuatro camisas.
- Dos pares de botas de máxima seguridad.
- Dos anoraks y una cazadora de verano.
- Dos jerséis de cremalleras.
- Un par de botas.
- Toallas y Jabón.
- Una gorra.

Art. 24. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, percibirán por año de servicio prestado en la empresa las siguientes cantidades, en función de la edad del productor al tiempo de solicitarla.

- Si se solicita a los 60 años: 842,18 euros.
- Si se solicita a los 61 años: 544,98 euros.
- Si se solicita a los 62 años: 396,32 euros.
- Si se solicita a los 63 años: 198,16 euros.
- Si se solicita a los 64 años: 99,08 euros.

Art. 25. *Jubilación a los 64 años.*—Este tipo de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Art. 26. *Jubilación anticipada parcia.*—Se regirá por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

Art. 27. *Ascensos.*—Cuando se produzca alguna vacante se cubrirá la misma mediante examen. Podrán concursar a los puestos vacantes los trabajadores de inferiores puestos de trabajo que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa. A tales efectos se publicará durante 15 días consecutivos en todos los centros.

Las pruebas de ascensos a previsión de vacantes serán:

- De conocimiento teórico profesionales.
- De conocimiento práctico-profesionales.
- Méritos por antigüedad.

Los conocimientos teóricos profesionales establecidos por un temario que se entregará con la suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 25 puntos en la calificación total.

Los conocimientos prácticos profesionales comprenderán unas pruebas al efecto, cuyo valor máximo será de 50 puntos en la calificación total.

El valor de los méritos de antigüedad será de un máximo de 25 puntos en la calificación total.

El puesto de encargado será de libre designación por parte de la Empresa.

Art. 28. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo con más de 6 meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, de 1.111,36 euros. La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período de 1 año, quedando al criterio de la empresa y los representantes de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, y gozando siempre de prioridad en la concesión, aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, por incendios, hundimientos, etc., muerte o enfermedad grave del trabajador o sus descendientes.

Art. 29. *Ayuda rotura de gafas.*—La empresa abonará el 60 por 100, hasta un máximo de 213,83 Euros, del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que las mismas hayan sido prescritas por facultativos.

A estos efectos se establece una cantidad máxima anual de 825 Euros con el objeto de dar cobertura a este concepto. Una vez agotada la mencionada cantidad no procede el abono de importe alguno por rotura de gafas.

Capítulo VI

Cuestiones sindicales

Art. 30. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en el propio centro de trabajo, requiriéndose notificación previa a la empresa, con 24 horas de anticipación. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación de los trabajadores podrá autorizar que se realicen en horas de trabajo.

Art. 31. *Crédito horario.*—El Delegado de Personal dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función representativa. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

- Consultar a organismos oficiales.
- Consulta y asesoramiento Sindical.
- Reuniones Sindicales a nivel del centro o Centrales Sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y Sindical dentro y fuera de la empresa.

La necesidad del crédito horario será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso.

Art. 32. *Compensación de Domingos y Festivos.*—Las cantidades por todos los conceptos por Domingos y Festivos trabajados son las que figuran en la tabla salarial anexa.

Estas cantidades serán revisadas de acuerdo con las disposiciones finales, siguientes para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Capítulo VII

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 33. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*—La empresa llevará a cabo actuaciones positivas en todos los ámbitos de las relaciones laborales individuales y colectivas, tendentes a lograr los objetivos y principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

A tales efectos, se garantizará el principio de igualdad de trato en materia de condiciones salariales entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la empresa.

Igualmente, se garantizará la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en su posterior contratación.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CC OO, prorrogado el día 28 de enero de 2013.

Art. 34. *Conciliación de la vida familiar.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Previo acuerdo con la Empresa, la mujer podrá sustituir este derecho por la acumulación de dichas horas y su disfrute al finalizar el período de Baja por Maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Sometimiento Expreso al Instituto Laboral.—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenio Colectivos (Art. 1 del citado Reglamento y Art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores):

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuara conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Procedimiento para la Inaplicación del Convenio Colectivo.—La modificación sustancial y/o la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET en los términos, trámites y plazos en él recogidos y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Clasificación Profesional.—Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V (Arts. 20, 21 y 22) del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el BOE.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Normativa convencional supletoria.—En lo no recogido en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el BOE, actualmente en vigor.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Jubilación anticipada parcial.—Se seguirá aplicando la regulación de la jubilación anticipada parcial, recogida en el art. 26 del Convenio Colectivo anterior (2010-2011 y 2012), a los supuestos y para trabajadores recogidos en el art. 8 de la Ley 5/2013, de 15 de marzo, por el que se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El contenido de dicho art. 26 del Convenio Colectivo anterior (2010-2011 y 2012) fue comunicado al INSS el día 12 de abril de 2013 cuyo contenido se publicó en el BOE núm. 81 del jueves 3 de abril de 2014 Sec. III. Pág. 28512, mediante Resolución de 20 de marzo de 2014, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueba la relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

La Empresa en el momento de producirse la jubilación parcial del trabajador abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial anticipada la cantidad de 157,87euros por año de servicio prestado a la empresa, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Vacaciones (Art. 8).—En lo señalado en el art. 8 (vacaciones y días de asuntos propios), se aplicara, exclusivamente de forma transitoria durante la vigencia del presente convenio colectivo 2013-2015. Una vez finalizada la vigencia temporal antes referida, las condiciones en esta materia serán las establecidas en el convenio precedente, sin perjuicio de negociar otras que de mutuo acuerdo los firmantes del convenio pudiesen negociar.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Tablas Salariales 2013-2015.—Los salarios para los años 2013 y 2014 son los recogidos en la Tabla Salarial Anexa. La subida salarial para el año 2015 será el IPC definitivo para dicho año, aplicándose a todos los conceptos de la tabla salarial y así mismo a todos los conceptos económicos del articulado de este Convenio.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL AÑO 2013 Y 2014
VERTEDERO DE ALCALÁ DE HENARES

Funciones	Salario Base	Plus Productividad	Incentivo	Plus Transporte	Plus Tóxico (20% S.B.)	Verano Navidad	Beneficios	Vacaciones	Paga de Octubre	Total Anual	Bienio			Quinquenio	
											Plus Nocturno (25% S.B.)	Euros/día (5% S.B.)	Euros/día (7% S.B.)	Horas Extras	
Encargado General	47,08	41,99	34,14	5,11	15,47	2.151,14	1.071,76	3.823,67	689,80	51.917,35	11,77	2,35	3,30		
Encargado	33,46	24,97	11,91	5,11	6,69	2.220,53	1.144,08	2.220,53	689,80	32.912,07	8,37	1,67	2,34		
Conductor Maquinista Mecánico Ofic. 1ª	29,84	21,72	10,63	5,11	5,96	1.997,17	1.024,80	1.997,17	689,80	29.482,91	7,46	1,49	2,09	23,65	
Peón Basculista	27,12	15,95	2,24	5,11	5,42	1.465,48	772,25	1.465,48	689,80	22.728,41	6,78	1,36	1,90	16,63	
Oficial Administrativo 2ª	36,82	27,63	12,87	5,11	7,37	1.466,92	750,89	2.382,77	689,80	33.465,74	9,21	1,84	2,58		
Aux. Administrativo	27,17	15,97	8,32	5,11	0,00	1.465,48	749,35	1.465,48	689,80	22.907,17		1,36	1,90		
Festivos			209,14												
Domingos			223,90												
Retribución Anual 334 días Salario Base y 272 Pluses															

PAGAS DE BENEFICIOS Y COMPLEMENTOS AÑOS 2013 Y 2014**PAGAS DE BENEFICIOS****ENCARGADO GENERAL**

Precio/Día	Días	Total Anual
47,08	334	15.724,72
41,99	272	11.421,28
34,14	272	9.286,08
5,11	272	1.389,92
15,47	272	4.207,84
2.151,14	2	4.302,28
3.823,67	1	3.823,67
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 50.845,59

Total Anual (con paga de beneficios) 51.917,35

Paga de Beneficios **1.071,76****OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO**

Precio/Día	Días	Total Anual
36,82	334	12.297,88
27,63	272	7.515,36
12,87	272	3.500,64
5,11	272	1.389,92
7,37	272	2.004,64
1.466,92	2	2.933,84
2.382,77	1	2.382,77
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 32.714,85

Total Anual (con paga de beneficios) 33.465,74

Paga de Beneficios **750,89****ENCARGADO**

Precio/Día	Días	Total Anual
33,46	334	11.175,64
24,97	272	6.791,84
11,91	272	3.239,52
5,11	272	1.389,92
6,69	272	1.819,68
2.220,53	3	6.661,59
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 31.767,99

Total Anual (con paga de beneficios) 32.912,07

Paga de Beneficios **1.144,08****MAQUINISTA**

Precio/Día	Días	Total Anual
29,84	334	9.966,56
21,72	272	5.907,84
10,63	272	2.891,36
5,11	272	1.389,92
5,96	272	1.621,12
1.997,17	3	5.991,51
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 28.458,11

Total Anual (con paga de beneficios) 29.482,91

Paga de Beneficios **1.024,80****PEON**

Precio/Día	Días	Total Anual
27,12	334	9.058,08
15,95	272	4.338,40
2,24	272	609,28
5,11	272	1.389,92
5,42	272	1.474,24
1.465,48	3	4.396,44
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 21.956,16

Total Anual (con paga de beneficios) 22.728,41

Paga de Beneficios **772,25****AUX. ADMINISTRATIVO**

Precio/Día	Días	Total Anual
27,17	334	9.074,78
15,97	272	4.343,84
8,32	272	2.263,04
5,11	272	1.389,92
1.465,48	3	4.396,44
689,80	1	689,80

Total Anual (sin paga de beneficios) 22.157,82

Total Anual (con paga de beneficios) 22.907,17

Paga de Beneficios **749,35****OSCAR MELERO**

AÑOS 2013 Y 2014

15,33

(03/13.640/15)

