

The background of the cover is a photograph of a modern building's facade with a grid pattern. At the top, the word "RIVAMADRID" is written in large, blue, three-dimensional letters. Above the letters is a stylized logo consisting of two overlapping shapes: a light green one on the left and a light blue one on the right, both with a slight 3D effect.

# RIVAMADRID

RIVAS VACIAMADRID  
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.  
**CONVENIO COLECTIVO 2012-2015**







# INDICE

<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b>	3
ARTÍCULO 1. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO	3
ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	3
ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DENUNCIA	3
ARTÍCULO 4. ABSORCIÓN DE PERSONAL	3
ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	3
ARTÍCULO 6. DERECHOS ADQUIRIDOS	4
ARTÍCULO 7. COMISIÓN MIXTA PARITARIA	4
<b>CAPÍTULO II. INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	3
ARTÍCULO 8. PLAZAS VACANTES	5
ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE SELECCIÓN	5
ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA	5
ARTÍCULO 11. GRUPOS PROFESIONALES	6
ARTÍCULO 12. CONDUCTORES/AS	6
ARTÍCULO 13. NUEVAS TECNOLOGÍAS	7
ARTÍCULO 14. TRABAJOS CON FUNCIONES INFERIORES POR CAPACIDAD DISMINUIDA	7
ARTÍCULO 15. ASCENSOS Y PROMOCIÓN INTERNA	8
ARTÍCULO 16. TRASLADO DE PERSONAL	9
<b>CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES</b>	10
ARTÍCULO 17. JORNADA DE TRABAJO	10
ARTÍCULO 18. HORARIO DE VERANO	10
ARTÍCULO 19. VACACIONES	10
<b>CAPÍTULO IV. MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	12
ARTÍCULO 20. PERMISO NO RETRIBUIDO	12
ARTÍCULO 21. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	12
ARTÍCULO 22. EXCEDENCIAS	13
ARTÍCULO 23. PRÓRROGA DE CONTRATO Y CESE EN LA EMPRESA	14
<b>CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO</b>	15
ARTÍCULO 24. DÍA Y LUGAR DE PAGO	15
ARTÍCULO 25. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	15
ARTÍCULO 26. REVISIÓN SALARIAL	15
ARTÍCULO 27. ANTIGÜEDAD	15
ARTÍCULO 28. PLUSES	16
ARTÍCULO 29. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	16
ARTÍCULO 30. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	17
ARTÍCULO 31. HORAS EXTRAORDINARIAS	17
ARTÍCULO 32. ANTICIPOS QUINCENALES	18
ARTÍCULO 33. ANTICIPOS REINTEGRABLES	18

<b>CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</b>	19
ARTÍCULO 34. MATERNIDAD/PATERNIDAD	19
ARTÍCULO 35. PAREJAS DE HECHO	20
<b>CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	21
ARTÍCULO 36. SALUD LABORAL	21
ARTÍCULO 37. PRENDAS DE TRABAJO	23
ARTÍCULO 38.- LUGARES DE TRABAJO	23
<b>CAPÍTULO VIII. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL</b>	24
ARTÍCULO 39. SEGURO COLECTIVO DE VIDA	24
ARTÍCULO 40. FONDO SOCIAL	24
ARTÍCULO 41. PRESTACIONES SOCIALES	24
ARTÍCULO 42. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O SITUACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO	24
ARTÍCULO 43. REVISIÓN MÉDICA	25
ARTÍCULO 44. PREMIO POR JUBILACIÓN	25
ARTÍCULO 45. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO	25
<b>CAPÍTULO IX. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	28
ARTÍCULO 46. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	28
ARTÍCULO 47. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	28
ARTÍCULO 48. CONTRATO DE TRABAJO INTERINO	28
ARTÍCULO 49. CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO	28
ARTÍCULO 50. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	28
ARTÍCULO 51. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO	28
<b>CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	29
ARTÍCULO 52. FACULTAD SANCIONADORA	29
ARTÍCULO 53. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS	29
ARTÍCULO 54. FALTAS LEVES	29
ARTÍCULO 55. FALTAS GRAVES.	30
ARTÍCULO 56. FALTAS MUY GRAVES	32
ARTÍCULO 57. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS	33
ARTÍCULO 58. SANCIONES. APLICACIÓN	33
<b>CAPÍTULO XI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES</b>	35
ARTÍCULO 59. GARANTIAS SINDICALES	35
ARTÍCULO 60. SECCIONES SINDICALES	35
ARTÍCULO 61. CUOTAS SINDICALES DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES	37
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	37
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	37
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA	37
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	37
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA	37
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA	37
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA	37

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.**

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

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

### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local, limitado al termino municipal de Rivas-Vaciamadrid, y será de aplicación a la Empresa dedicada a las actividades de Limpieza Publica Viaria, Recogida de Basuras Urbanas, Limpieza de Locales y Edificios Municipales e Instalaciones deportivas, Jardinería y así como a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A., en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de las actividades antes citadas, cualquiera que sea su modalidad de contrato, y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

### **ARTÍCULO 3.- VIGENCIA Y DENUNCIA.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2015.

Las retribuciones salariales pactadas en este Convenio serán aplicables con efectos desde el día uno de enero de 2012.

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

#### **ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL.**

En el caso de que cualquiera de las actividades citadas en el artículo 2 pasase a ser gestionada por otra empresa diferente, todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as a dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato, quedarán subrogados/as por la nueva empresa, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones. Se informará a la representación de los trabajadores/ as de los procesos de subrogación que se lleven a cabo.

#### **ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

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

#### **ARTÍCULO 6.- DERECHOS ADQUIRIDOS.**

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o de forma colectiva, superen o no se recojan en el presente Convenio. Se consideraran también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la Empresa y los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as.

#### **ARTÍCULO 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

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

Estará integrada por las partes firmantes, con tres miembros por la parte social y por el mismo número de miembros por la parte empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, así como las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

## **CAPÍTULO II. INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 8.- PLAZAS VACANTES.**

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

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

### **ARTÍCULO 9.- COMISIÓN DE SELECCIÓN.**

Las vacantes de cada puesto de trabajo y nivel se cubrirán de acuerdo al Convenio Colectivo vigente y con arreglo a las bases que se establezcan en cada convocatoria y criterios de selección, según lo recogido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se creará una Comisión formada por tres miembros: Dirección de Recursos Humanos, Técnico Interno del Servicio y un miembro de la parte social. Así mismo estará presente un secretario/a para levantar acta del proceso.

Para la selección de personal que ocupe los puestos establecidos en el presente Convenio como personal técnico y directivo, jefaturas y encargados, al ser de libre designación y revocación por parte de la empresa, la participación de la parte social será meramente observadora.

## **ARTÍCULO 10.- PERÍODO DE PRUEBA.**

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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 11.-GRUPOS PROFESIONALES.**

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

Los puestos de Encargado y superiores serán de libre designación y revocación por la Dirección de la Empresa.

## **ARTÍCULO 12.- CONDUCTORES/AS.**

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

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

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

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

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

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

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los/as conductores/as de esta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria o a embriaguez del propio conductor/a.

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

Los/as conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para la tramitación y examen del Carné de Conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

La suplencia de conductores durante el periodo vacacional, licencias o situaciones de incapacidad temporal, etc., será cubierta con trabajadores/as de diferentes puestos de trabajo pertenecientes a la propia plantilla de la Empresa, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne, abonándoseles durante dicho periodo la diferencia salarial que corresponda por los distintos puestos de trabajo, notificándole este hecho por escrito al trabajador/a.

### **ARTÍCULO 13.- NUEVAS TECNOLOGÍAS.**

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

Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función. La Comisión de Formación deberá garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a las nuevas tecnologías, siempre que sea necesario.

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

#### **ARTÍCULO 14.- TRABAJOS CON FUNCIONES INFERIORES POR CAPACIDAD DISMINUIDA.**

1. Al trabajador/a que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir desempeñando su puesto de trabajo con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que viniera percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto de trabajo asignado.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador/a con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el trabajador/a causaría baja en la Empresa, percibiendo:

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

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

	<b>ENFERMEDAD PROFESIONAL ACCIDENTE LABORAL</b>	<b>ENFERMEDAD COMÚN ACCIDENTE NO LABORAL</b>
De 50 a 54 años:	32.246,39 euros	16.123,20 euros
De 45 a 49 años:	39.413,21 euros	19.706,61 euros
De 40 a 44 años:	46.578,96 euros	23.288,94 euros
De 35 a 39 años:	50.161,29 euros	25.081,72 euros
De 34 o menos años:	53.773,81 euros	26.886,37 euros

A las cantidades anteriores referidas al presente artículo se les aplicará el IPC real de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

#### **ARTÍCULO 15.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN INTERNA.**

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

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

- Examen por puntos.
- Publicar en los tabloneros de anuncios la convocatoria y los requisitos para presentarse.
- Tener un año de antigüedad en la empresa.
- Los cursos de formación cuentan positivamente.
- En caso de igualdad de puntos, primará la antigüedad.
- La Comisión de Valoración estará formada por parte de un miembro del Departamento de Recursos Humanos, un miembro del Departamento Técnico, y un miembro por la parte social.
- El período de prueba será el equivalente al recogido en el Convenio Colectivo para cada puesto de trabajo.
- Se publicará la lista de resultados por la Comisión de Valoración.
- El temario será decidido en el seno de la Comisión de Valoración, y, cuando ésta así lo decida, será facilitado y distribuido por la empresa.

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

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

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

## **ARTÍCULO 16.- TRASLADO DE PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo establece un Régimen de Traslados Internos en RIVAMA-DRID que afecta a todos los trabajadores/as de la plantilla.

Todas las vacantes y puestos de nueva creación serán ofrecidos al conjunto de la plantilla en régimen de traslado. Cuando un puesto no se cubra o quede vacante deberá de iniciarse el proceso de promoción interna.

### **Bases del Régimen de traslados:**

1. Niveles entre puestos de trabajo para la solicitud de traslados: Se estará a lo dispuesto dentro de los planes de carrera establecidos en la empresa.
2. Requisitos para presentarse a traslados:
  - Toda persona con contrato indefinido en plantilla y un año de antigüedad en la empresa podrá presentarse a un traslado.
  - Las personas en situación de excedencia no podrán presentarse en este apartado y los movimientos verticales entre puestos de trabajo y niveles se regulan en el régimen de promoción Interna.
  - El Sistema de Traslados asegura la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa para acceder a puestos de nueva creación o vacantes existentes.
  - El Sistema de Traslados es Público y debe asegurar la transparencia en los procesos de Traslados y la máxima información a todos los trabajadores/as, por lo tanto todos los Traslados deberán ser expuestos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa sin excepción.
  - Se creará una Comisión Paritaria de Traslados que supervisará y hará seguimiento de todos los procesos. Esta Comisión regulará los plazos de publicación de los traslados y valorará una por una cada solicitud. Esta Comisión será la misma que la Comisión de Promoción Interna.

### **CAPÍTULO III. JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada laboral será la siguiente:

La jornada máxima ordinaria de trabajo será, para la vigencia del presente Convenio Colectivo, de 1568 horas anuales, con la equivalente a 35 horas semanales, incluyendo dentro del cómputo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo para todas las jornadas, excepto en aquellas inferiores a cinco horas diarias, que disfrutarán de 15 minutos de bocadillo. Además, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el empleado en los desplazamientos de un centro a otro dentro de la jornada laboral.

En relación a lo dispuesto en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012 en cuanto a la jornada de trabajo para el sector público, durante la vigencia de dicha Ley, se estará a lo dispuesto en la misma.

En cualquier caso, si durante la vigencia del presente convenio se publicara una nueva disposición legal por la que se regulara una nueva jornada máxima de trabajo efectivo para el sector público, se estará a lo que dicha disposición legal disponga.

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

Siempre que sea necesario, se ampliará la jornada de trabajo al personal de limpieza de interiores, según las necesidades. Los trabajadores/as de deportes trabajarán los fines de semana alternativamente disfrutando de dos días libres. De igual forma disfrutarán de un día por cada día festivo trabajado.

Los trabajadores/as del servicio de limpieza de edificios que ostenten el puesto de co-returns trabajarán por cuadrantes semanales que deberán de ser entregados con una semana de antelación.

Se concederá cada año como día libre, para todo el personal, los días 24 y 31 de diciembre; en el caso de los trabajadores/as que presten sus servicios en Recogida de Residuos y Limpieza Viaria, éstos dos días se podrán disfrutar dentro del periodo navideño, de manera que no se deje de prestar el servicio más de un día seguido y acordado en la Comisión Mixta Paritaria.

Se establecerá una plantilla que prestará sus servicios en sábados, domingos y festivos, denominada PLANTILLA DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS, para los servicios de limpieza viaria y jardinería. Dicha plantilla percibirá el salario proporcional a la jornada desarrollada. Dado que es una plantilla especial que presta sus servicios en días concretos, el salario a percibir será el proporcional a la jornada de trabajo a excepción del plus domingo y festivo.

## **ARTÍCULO 18.- HORARIO DE VERANO.**

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

## **ARTÍCULO 19.- VACACIONES.**

El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal tendrá una duración de 31 días naturales o, en su caso, la parte proporcional que les corresponda, de no prestarse servicio el año completo. Cuando el trabajador/a cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones comenzaran en festivo, domingo o día de descanso/ libranza.

Las vacaciones se disfrutaran en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive, y serán rotativas (si el trabajador/a disfruta las vacaciones en Julio, al año siguiente las disfrutara en Agosto, etc.). No obstante lo anterior, los trabajadores/as tendrán derecho a intercambiarse los periodos vacacionales, por meses o quincenas completas (del 1 al 15 y del 16 al 31 de cada mes), dentro del mismo puesto de trabajo y servicio, previa solicitud a la Empresa.

Cuando presten servicio en la empresa ambos cónyuges, se hará coincidir sus vacaciones si así lo solicitan los cónyuges. A partir del primer año de coincidencia se seguirá la rotación habitual.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, dará derecho al trabajador/a a recuperarlos días de vacaciones. Será inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado. El trabajador/a continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha del alta por I.T.

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

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

El calendario de las vacaciones anuales se elaborará anualmente por la Comisión Mixta Paritaria, y se publicará el calendario definitivo de vacaciones el 30 de abril, con las permutas ya concedidas.

Las vacaciones del personal de limpieza de colegios se determinarán de acuerdo con los periodos de inactividad de los centros.

Si por necesidades de la empresa se precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente, el trabajador/a tendrá derecho a 34 días naturales de

vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador/a disfrutase algún día dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre.

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

## **CAPÍTULO IV. MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 20.- PERMISO NO RETRIBUIDO.**

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

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores/as en esta situación en un mismo servicio. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

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

### **ARTÍCULO 21.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

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

- 20 días naturales retribuidos en caso de Matrimonio.
- 4 días naturales por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidentey/o hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 5 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 1 día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el trabajador/a tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.
- 4 días naturales por el nacimiento o adopción de hijo/a del trabajador/a, ampliable a 5 días si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a 6 días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz.
- 1 día hábil por nacimiento de nietos/as y/o hermanos/as.

- 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as, padres y/o padres políticos, ampliables a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite de anual máximo de cinco bodas por año natural.
- 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: Citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI.
- El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
- El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de cabecera y/o del médico especialista.
- Los trabajadores/as que acrediten estar matriculados, en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título.
- El personal fijo podrá solicitar un total de 6 días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. No se podrán disfrutar de los días de asuntos propios más del 30% de la plantilla de cada servicio en un mismo día, y se tendrán que solicitar con un mínimo de cinco días de antelación. En caso de coincidir más del 30% de solicitudes en un mismo día se adjudicarán por estricto orden de petición.
- El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de éstos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores/as a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales.
- Permiso para visitas médicas con hijos menores de edad y quién legalmente tenga reconocida la dependencia de algún familiar, con el límite de 10 horas anuales.

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

### **Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad**

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

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.

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

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

## **ARTÍCULO 22.- EXCEDENCIAS.**

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

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

### **Excedencia por Cuidados de Familiares:**

Las personas empleadas 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 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 tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en el que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profe-

sional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

#### **Excedencia Especial:**

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

#### **ARTÍCULO 23.- PRÓRROGA DE CONTRATO Y CESE EN LA EMPRESA.**

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

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

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

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

Cuando se prevea la prórroga del contrato de trabajo temporal, se comunicará al trabajador/a con una antelación de 15 días.

### **CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **ARTÍCULO 24.- DÍA Y LUGAR DE PAGO.**

El abono de haberes se hará efectivo para todo el personal, el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo. El recibo de nómina se entregará en los tres días hábiles posteriores a la fecha de cobro.

#### **ARTÍCULO 25.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Serán los correspondientes a la tabla salarial a fecha 1 de enero de 2012. (Tabla definitiva del año 2011).

Para el cálculo de la prima de asistencia se excluirán los conceptos de maternidad/paternidad y accidente de trabajo. La prima se cobrará mensualmente y para su cálculo se tomará como base el salario base mensual más antigüedad. El importe será mensualmente una doceava parte de la base.

#### **ARTÍCULO 26.- REVISIÓN SALARIAL.**

- Año 2012: Tabla definitiva del año 2011.
- Año 2013: Congelación salarial.
- Año 2014: Congelación salarial.
- Año 2015: Congelación salarial.

En el mes de junio de 2015 se abonará una mejora voluntaria no consolidable equivalente a la actualización de la tabla de 2014 por el ipc definitivo de dicho año. La tabla definitiva del 2014 quedará actualizada en los términos del IPC definitivo del 2014.

En el mes de enero de 2016 se abonará una mejora voluntaria no consolidable equivalente a la Actualización de la tabla 2015 por el IPC definitivo de dicho año más el 0,5 %.

La tabla definitiva del 2015 quedará actualizada en los términos del IPC definitivo del 2015 más el 0,5%.

#### **ARTÍCULO 27.- ANTIGÜEDAD.**

##### **Complemento de antigüedad.**

Todos los trabajadores/as comprendidos en este Convenio, cualquiera que sea su modalidad contractual, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en trienios al 5 %, sobre el salario base.

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

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

Transitoriamente, desde el 1 de enero de 2013, y durante la vigencia del presente convenio, se devengarán nuevos trienios pero no se cobrarán, comenzándose de nuevo a cobrar todos los trienios a partir del 1 de enero de 2016.

#### **ARTÍCULO 28.- PLUSES.**

Son los siguientes:

##### **De trabajo toxico, penoso y peligroso:**

Plus tóxico, penoso y peligroso para el servicio de jardinería en el 7,5 % del salario base mensual en cada puesto de trabajo y nivel. Dicho plus se aplicará a todos los puestos y niveles del servicio de jardinería, Especialistas operarios de mantenimiento, peones ope-

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

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

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

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

A los Jefes de Servicio, Encargados Generales y Encargados se les fijarán las cuantías que se indican en un plus denominado de "Calidad" que vendrá a retribuir la consecución de aquellos objetivos que se marquen desde la correspondiente Dirección.

- Jefe de Servicio: 1.481,08 euros brutos/ anuales.
- Encargado General: 1.337,33 euros brutos/ anuales.
- Encargado 1.093,18 euros brutos/ anuales.

#### **De nocturnidad:**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana tendrán un retribución específica incrementada en un 25% sobre Salario Base.

#### **De convenio:**

De acuerdo con la tabla anexa.

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

- Plus festivo: 41,61 euros
- Plus de Domingo: 31,21 euros

Se establecerá un plus compensatorio del 20% de salario base para los correturnos que vean modificado su cuadrante semanal, aplicado sobre el día en que se modifique dicho cuadrante.

Todas estas cantidades, a excepción del plus de trabajo toxico, penoso y peligroso del servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, plus convenio y plus de nocturnidad, tendrán una revisión anual correspondiente al IPC real.

## **ARTÍCULO 29.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

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

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

## **ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

La Empresa abonará a todo su personal dos Pagas Extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

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

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

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

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

- Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

## **ARTÍCULO 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

Se establecerá un cuadrante público y rotativo dentro de los márgenes razonables de organización del trabajo, de tal forma que una vez realizadas o rechazadas, correrá el turno de cuadrante, renovándose cada tres meses el listado público en cada centro de trabajo. Para estos casos excepcionales en los que se tengan que realizar horas extraordinarias, el trabajador/a que las realice podrá optar entre el abono de las mismas o su disfrute en descanso.

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

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

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

$$\text{HORA EXTRAORDINARIA} = \frac{\text{Salario Total Anual}}{\text{Nº de horas de trabajo al año}} + 75\% \text{ ó } 100\%$$

Si se opta por el descanso, se librarán dos horas por cada hora extraordinaria realizada de Lunes a Viernes, y tres horas por las realizadas en Sábado, Domingo o Festivo, siendo acumulables, a petición del interesado/a, los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias, siempre que se disfruten dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### **ARTÍCULO 32.- ANTICIPOS QUINCENALES.**

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

#### **ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Cualquier trabajador/a con más de tres meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1300 euros. No podrá volverse a solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta pasados 6 meses desde la finalización del anterior.

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

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

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

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

### **ARTÍCULO 34.- MATERNIDAD/PATERNIDAD.**

#### **Excedencia maternal/paternal:**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Suspensión y lactancia:**

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

No obstante, de lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad, salvaguardar todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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

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

#### **ARTÍCULO 35.- PAREJAS DE HECHO.**

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

- Coincidencias de vacaciones de la pareja.
- Licencias y permisos retribuidos.
- Prestaciones sociales

## **CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 36.- SALUD LABORAL.**

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

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

### **Evaluación de Riesgos y Acción Preventiva:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Medios de protección:**

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, queda obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el R.D. 773/1997, de 30 de Mayo, de Equipos de Protección Individual. 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 con los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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

### **Manipulación de cargas:**

La Empresa, en el supuesto de que algún trabajador/a manipule a mano cualquier carga que suponga riesgo para su seguridad, debe adaptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el R.D. 487/1997, de 14 de Abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores/as.

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

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

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

- 1.- La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, y en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- 2.- Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentre, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- 3.- Igualmente, la Empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer aspectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

### **ARTÍCULO 37.- PRENDAS DE TRABAJO.**

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

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

### **ARTÍCULO 38.- LUGARES DE TRABAJO.**

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

## **CAPÍTULO VIII. MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

### **ARTÍCULO 39.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 40.- FONDO SOCIAL.**

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

- a) La empresa aportara para dicho fondo 3.934,85 euros por cada 100 trabajadores/as o fracción superior a 50 trabajadores/as. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla fija existente a la entrada en vigor del acuerdo revisándose el número de trabajadores/as en plantilla al 1 de enero de cada año.
- b) El Fondo Social y Asistencial será administrado por una comisión compuesta por los Representantes de los Trabajadores/as y de la empresa, para que el fondo se destine exclusivamente a los fines sociales y asistenciales. Dicha Comisión se reunirá anualmente.
- c) Las prestaciones del Fondo social y Asistencial serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus estatutos, que como mínimo deberán recoger ayudas para el personal con hijos/as disminuidos/as físicos, psíquicos y/o sensoriales. Dicho fondo será administrado por la Comisión a que se hace referencia en el apartado b) de dicho artículo.

#### **ARTÍCULO 41- PRESTACIONES SOCIALES.**

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

- a) El 100% del coste de la reposición de gafas, prótesis y sonotones, cuando se pruebe su rotura en horas de trabajo, para lo que se deberá de avisar inmediatamente dentro de la misma jornada de trabajo a su encargado o por comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.
- b) Calzado especial a los trabajadores/as que lo necesiten para desarrollar su trabajo por prescripción médica, previo informe del servicio de vigilancia de la salud.
- c) Una ayuda por natalidad o adopción de 161,71 euros por hijo/a.
- d) Una subvención para ayuda de guarderías y escuelas infantiles consistente en 25,87 euros mensuales por cada hijo/a de 3 años o menos, siendo requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a la ayuda.
- e) Una ayuda por matrimonio del trabajador/a de 161,71 euros.

## **ARTÍCULO 42.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O SITUACIÓN DE RIESGO EN EL EMBARAZO.**

En caso de accidente o enfermedad, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá un complemento por situación de Incapacidad Temporal con el fin de garantizar el 100% del salario real mensual, independientemente del tiempo que dure tal situación, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica, no produciendo esta situación merma alguna en las Pagas Extraordinarias.

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

## **ARTÍCULO 43.- REVISIÓN MÉDICA.**

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 44.- PREMIO POR JUBILACIÓN.**

Los trabajadores/as que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la Empresa, y por cada año de trabajo en la misma, o por la antigüedad que tengan reconocida en el momento de producirse aquella, las cantidades siguientes:

- A los 60 años: 532 euros
- A los 61 años: 466 euros
- A los 62 años: 399 euros
- A los 63 años: 333 euros
- A los 64 años: 67 euros
- A los 65 años: 200 euros

Igualmente se abonará la cantidad de 200 euros por año de servicio prestado, cuando el trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

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

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

## **ARTÍCULO 45.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.**

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social y artículos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 1132/2002, de 27 de noviembre y el Art.12.6 del Estatuto de los trabajadores y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65, concertando paralelamente con la empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada de trabajo y salario. Dicha posibilidad esta sujeta a los siguientes requisitos:

- 1.- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores/ as que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión retributiva de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general( es decir 60 años). Dicha acreditación se efectuara presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, 3 meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.
- 2.- El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre en todo momento del 85%,manteniéndose la prestación laboral del trabajador/a al servicio de la empresa por el 15 % restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador/a.
- 3.- Dicha relación laboral se instrumentara mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo interrumpido durante los meses y turnos que establezca la Empresa para cada trabajador/a.
- 4- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonara a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones del devengo superior al mensual.
- 5.- La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito el modelo oficial con un trabajador/a en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejado vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falta al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador/a sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.
- 6.- La jornada del trabajador/a relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador/a que se jubila parcialmente. Por otra parte, el

puesto del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

- 7.- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.
- 8.- Llegada la jubilación total del trabajador/a le será de aplicación el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.
- 9.- No será de aplicación a los trabajadores/as jubilados parcialmente el Art. 37 del Convenio Colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine el Comité de Seguridad y Salud.
- 10.- En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el Art.42 del mismo, de modo que tales trabajadores/as solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.
- 11.- Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores/as jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

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

## **CAPÍTULO IX. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

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

### **ARTÍCULO 46.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

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

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

#### **ARTÍCULO 47.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

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

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad y, en general, cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales. La duración de estos contratos no superará los seis meses en un periodo de doce meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

#### **ARTÍCULO 48.- CONTRATO DE TRABAJO INTERINO.**

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

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

#### **ARTÍCULO 49.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO.**

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

#### **ARTÍCULO 50.- CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

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

#### **ARTÍCULO 51.- CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO.**

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

## **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 52.- FACULTAD SANCIONADORA.**

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

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

### **ARTÍCULO 53.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.**

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

### **ARTÍCULO 54.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- 7.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- 9.- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- 10.- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

- 11.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- 12.- No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 13.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- 14.- Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
- 15.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
- 16.- El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 17.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **ARTÍCULO 55.- FALTAS GRAVES.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.- Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
- 4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de aquella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
- 7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.
- 8.- Dormir durante la jornada de trabajo.
- 9.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores/as o de la empresa.
- 10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 12.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

- 13.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
- 14.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 15.- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
- 16.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
- 17.- Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores/as no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 18.- Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 19.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
- 20.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
- 21.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 22.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- 23.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 24.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.
- 25.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
- 26.- Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- 27.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- 28.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- 29.- El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 30.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- 31.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

- 32.- No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.
- 33.- La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
- 34.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **ARTÍCULO 56.- FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- 4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- 6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- 7.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 9.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
- 10.- La competencia desleal.
- 11.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
- 13.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

- 15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 16.- La desobediencia continuada o persistente.
- 17.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.
- 18.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 20.- La incitación a los trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 21.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 22.- Los robos, hurtos o apropiaciones indebidas producidos contra la empresa o compañeros.
- 23.- Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
- 24.- Las faltas de semejante naturaleza.

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

#### **ARTÍCULO 57.- PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS.**

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

#### **ARTÍCULO 58.- SANCIONES. APLICACIÓN.**

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

- 1.- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- 2.- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.- Por faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 59.- GARANTIAS SINDICALES.**

Los trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa. Se concederán dos horas para la realización de Asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos, que disfrutará el personal al que afecte en su jornada laboral dicha convocatoria.

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

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

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

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

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

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

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

### **ARTÍCULO 60.- SECCIONES SINDICALES.**

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

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

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

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

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los/as afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento y comunicación entre su Sindicato o Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, en solitario o con la Empresa, Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

- 4.- Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecte a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as al Sindicato en particular.
- 5.- Serán, asimismo, informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores/ as, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as y repartir propaganda sindical.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos/ as afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a, un tablón de anuncios, de las mismas características que el del Comité de Empresa, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

#### **ARTÍCULO 61.- CUOTAS SINDICALES.**

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

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta

organización por parte de nuestra empresa, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores/as, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.

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

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

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

## **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Todas las cantidades económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo deberán de revisarse anualmente aplicando el incremento del IPC Real anual.

## **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

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

## **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA**

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía normativa de las normas, por tanto aquellas cláusulas o artículos que, como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Mixta Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

**RESOLUCIÓN de 1 de julio 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 “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima” (código de convenio número 28013412012006-B.O.C.M. Núm. 225 sábado 21 de septiembre de 2013 BOCM-20130921-1-)**

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de enero 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**

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

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

Madrid, a 1 de julio de 2013.-

La Directora General de Trabajo,  
María del Mar Alarcón Castellanos.

#

**CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IMPLANTACIÓN Y EL  
DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE RIVAMADRID, E.M.S. S.A.,**



## PRESENTACIÓN

Hoy día 13 de mayo de 2010, y como culminación a distintas reuniones mantenidas anteriormente entre la Empresa y la R.L.T. de Rivamadrid, E.M.S. se reúnen a las 12.15 horas por la parte Empresarial Marta Vallejo Sanchez, directora de Recursos humanos y Raúl Bachot Ruiz, Técnico de Relaciones Laborales, y por la parte Social, Antonia Muñoz Fajardo, (CC.OO.), Concepción Rivera Rodriguez (UGT) Y Beatriz Alvaro Jimenez (CGT), como Observador, Juan Manuel Gascón Cuevas (Delegado Sindical UGT), y como asesores Externos, Isabel Taboada López, (CC.OO), y Aurora Ruiz Sanchez (UGT), ambas partes se comprometen para el desarrollo del plan de igualdad.

De esta forma se llevó a cabo como primer trabajo un estudio-diagnóstico, que con independencia de la valoración técnica que merezca el mismo, refleja una situación con posibilidad de mejora en cuanto a la existencia objetiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, una mayor masculinización en determinados aspectos dentro de la empresa, no aplicándose ni disponiendo de herramientas para corregir esta situación, en el momento actual al no existir anteriormente una política en materia de igualdad con criterios y una orientación determinada, ni compromisos a aplicar y desarrollar en este sentido.

Es cierto el afán de superación de esta situación, manifestado por la dirección y gerencia de Rivamadrid, E.M.S. S.A., además de ser reclamado como una necesidad desde los sindicatos, y en este sentido el espíritu del Acuerdo y su propios contenidos, proyecta iniciativas de un fuerte compromiso entre las partes para potenciar una actitud y métodos de gestión que faciliten el paso a una cultura en nuestro marco de relaciones laborales, en la que la convivencia y las relaciones fluidas y negociadoras sean la premisa, y donde el principio de Igualdad de Oportunidades, mediante la aplicación de mecanismos correctores, transformen en una realidad concreta en un plazo razonable, y en la medida que sea posible debido a la realidad social, lo que hasta ahora se percibía como un acto voluntarioso sin definición de las medidas necesarias para conseguir el fin propuesto tal y como se define en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 3/2007). En su exposición de motivos apartado dos que manifiesta literalmente: "... El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente".

Por todo ello, ambas partes consideramos muy importante, que se han de poner en marcha las primeras medidas, para iniciar el camino de sensibilización de la plantilla sobre los temas que tienen que ver con la igualdad, y así establecer este Código de Buenas Prácticas, con orientaciones específicas y concretas en las acciones a desarrollar, que definan en su aplicación una cultura estable y fiable a establecer en Rivamadrid, E.M.S. S.A.,



M. Vallejo S.

Con esta inquietud, y la voluntad inequívoca de conseguir estos objetivos, se presenta este documento, elaborado Por la empresa y Ratificado por la comisión de plan de Igualdad, en representación del comité de empresa, y por ende de todos los trabajadores de Rivamadrid, E.M.S. S.A...

**CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS RIVAMADRID, E.M.S.  
S.A., POLÍTICAS CORPORATIVAS  
MEMORIA ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD**

La dirección de Rivamadrid, E.M.S. S.A.. Elaborará anualmente un informe sobre las acciones y medidas llevadas a cabo en el año anterior, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que abarque al conjunto de Rivamadrid, E.M.S. S.A... Las organizaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad, analizarán el informe presentado y realizarán su valoración sobre el mismo en la Comisión de Seguimiento del Plan.

Dicho Informe con su valoración y conclusiones constituirá la memoria anual sobre Igualdad en Rivamadrid, E.M.S. S.A., que se encargará de elaborar la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Este documento se incluirá en la memoria social anual que presenta la compañía, a medios, instituciones, accionistas, trabajadoras y trabajadores y al conjunto de la sociedad.

**1. FIJACIÓN DE OBJETIVOS Y COMPROMISOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL PLAN ESTRATÉGICO RIVAMADRID.**

La Dirección de Rivamadrid, E.M.S. S.A., impulsará, dentro de la política corporativa, iniciativas y objetivos en materia de Igualdad que se integrarán dentro del Plan Estratégico de Rivamadrid, E.M.S. S.A.. Para el desarrollo concreto de estas medidas, se trasladará a todas las estructuras de mando de la compañía, los criterios para el desarrollo de las acciones, para el seguimiento de su correcta aplicación y del cumplimiento de los objetivos previstos en esta materia. La identificación y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres en Rivamadrid, E.M.S. S.A., se considerará como un elemento más en la evaluación del desempeño y en los objetivos globales de cada persona y puesto de trabajo.

M. Velasco     
  

#### A. ACCESO AL EMPLEO

Entre los objetivos pretendidos por las partes, para el Plan de Igualdad de Rivamadrid, se establecen, por parte de la empresa, y aceptados por la parte social, entre otros los siguientes criterios:

1. Diversificar las ocupaciones y funciones realizadas por mujeres y hombres.
2. Incrementar y equilibrar el porcentaje de las mujeres y hombres en las categorías de la empresa.
3. Mejorar la posición laboral de las mujeres y hombres.

Para ello, la parte empresarial propone, establecer en este Código los siguientes criterios y objetivos, siendo aceptados por la parte social:

- En los procesos de selección no deberán emplear ningún tipo de lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del puesto de trabajo a cubrir o no estén referenciadas directamente a este.
- La transformación gradual de contratos a tiempo parcial en contratos a jornadas completas, cuando exista esa necesidad de cobertura por parte de la empresa, bien por plazas vacantes, puesto de nueva creación o aumentos de jornadas necesarias en los distintos centros siempre y cuando estas sean menores de 4 horas, siempre y cuando esto sea posible como consecuencia de los servicios y las necesidades empresariales de organización y dirección de los trabajos. Dichas ampliaciones se darán en la medida que sea posible, de acuerdo a las futuras coberturas, en los mismos centros y/o servicios a los que están asignado-as l@s trabajadores-trabajadoras
- Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos para el desempeño del puesto a cubrir y no podrán exigir condiciones que no estén asociadas a la función.
- Para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro de Rivamadrid, E.M.S. S.A., en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores, y en los procesos de promoción interna, siempre que existan igualdad de méritos y capacidades, entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional y/o servicio al que tiene que ser adscrito.
- En los procesos de selección y contratación de Rivamadrid, E.M.S. S.A., la persona designada por parte del comité de empresa para dichos procesos será un miembro de la R.L.T que a su vez sea integrante de la comisión del plan de igualdad, analizándose los criterios y requisitos que se establecen para el reclutamiento y selección de las personas candidatas verificándose el cumplimiento de las medidas anteriormente descritas.

## B. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Los Planes de formación anual de Rivamadrid, deberán incluir criterios que impulsen y propicien la Igualdad de Oportunidades, referentes a:

- La integración de todas las personas empleadas en los objetivos de la empresa.
- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional para favorecer el desarrollo de las carreras profesionales en aquellos puestos o categorías donde las mujeres o los hombres sea menos representativos.
- Las acciones de formación se programarán para su desarrollo, en la comisión de formación de Rivamadrid, E.M.S. S.A.

## C. PROMOCIÓN Y TRASLADOS

Para fomentar el acceso de las mujeres y hombres al resto de grupos profesionales, se establecerán en los planes anuales, propuestas de desarrollo de carrera profesional, para propiciar en el tiempo un equilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción y traslados, unido al desempeño de su puesto de trabajo y siempre de acuerdo a las directrices del plan director.

## D. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### • PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Para cumplir con el objetivo descrito en el redactado anterior, los servicios de prevención tendrán actualizado de forma permanente la evaluación de los riesgos de los puestos existentes así como, los que puedan generarse en el futuro.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, y/o dicho cambio de puesto no resulta técnicamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá al reconocimiento del paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, cuya aprobación dependerá de la mutua de accidente de trabajo al ser esta situación vinculante a la misma, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio

M. V. Lopez S.

Caapnir-Rio



Colectivo aplicable, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.



Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o el hijo.

### **E. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Se difundirá e instará al ejercicio de los siguientes derechos:

- Lactancia:



Por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona empleada, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.



Se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

- Reducción de jornada por motivos familiares:



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando el permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.



Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada en los párrafos anteriores, constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- Licencia por paternidad:

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento



múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período de disfrute habrá de estar comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse con la debida antelación.

Se completará la prestación por paternidad hasta el 100 % del salario real.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en 4 días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Este permiso se ampliará hasta 5 días naturales si el hecho tiene lugar fuera de la comunidad de Madrid. En cualquiera de los casos si en el momento de nacimiento concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz, el permiso será de 6 días naturales.

• Excedencia por Cuidados de Familiares:

Las personas empleadas 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 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 tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados 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 disfrute

M. V. Lopez





El período en el que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o 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. Durante los dos primeros años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Excedencia Especial:

No obstante la Excedencia Especial estipulada en Convenio Colectivo, se modifica quedando redactada de la siguiente forma;

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

- Otros

El trabajador-a podrá disponer un permiso no retribuido de hasta 30 horas anuales, para la conciliación de la vida familiar y laboral, para atender parientes de consanguinidad o afinidad de hasta 2º grado y o persona dependiente.

El empleado de Rivamadrid podrá disfrutar del permiso por matrimonio establecido en convenio colectivo aplicable a la empresa, antes o después del hecho causante.

Para todas las medidas conciliatorias, será necesario acreditarlas documentalmente, excepto la relativa a excedencia especial.

## F. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Para fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres, se permitirá Flexibilizar la entrada o salida del puesto de trabajo en edificios y locales y en administración por un tiempo de 30 minutos (queda en estudio si la media hora se puede ampliar para Limpieza Vial y Jardinería).

En el servicio de limpieza viaria un trabajador podrá cambiar el turno de trabajo con otro de la misma categoría, pudiendo realizarse dicho con un mínimo de siete días y un máximo de 90 días al año. Dicho cambio ha de ser comunicado a la empresa con una antelación de 72 horas en el modelo que



se determine.

## G. ACCIONES FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA

### PREVENCIÓN Y TIPIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO

La Comisión del Plan de Igualdad, ha concluido tras distintas reuniones anteriores a la firma del presente, el redacto del Protocolo de Acoso siendo aprobado por la totalidad de la comisión representada por la empresa así como de la R.L.T. Y de sus asesores .

### PROTECCIÓN A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de Rivamadrid, E.M.S. S.A..., así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex-cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias Rivamadrid, E.M.S. S.A... pone a disposición de sus empleados consisten en:

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Préstamo reintegrable especial de hasta 3.000 euros a reintegrar hasta 24 meses.

Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las medidas, serán efectivas siempre y cuando sea demostrable documentalmente ser víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar.

Todas estas medidas serán aplicables en la misma consideración a la mujer víctima de violencia de genero.



## H. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, LENGUAJE

- **INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO**



Para crear la necesaria sensibilidad de las trabajadoras y trabajadores de Rivamadrid, E.M.S. S.A. sobre la importancia de conciliar la vida laboral y familiar, y establecer criterios y referencias necesarias en materia de igualdad, desde la Comisión de Igualdad, se realizarán campañas de información sobre el tema.

También, se efectuarán acciones de sensibilización permanente de carácter preventivo, respecto del acoso laboral y/o sexual, y también en relación a los buenos prácticas y respeto en el trato y al lenguaje verbal y escrito.

- **LENGUAJE NO SEXISTA**



Es compromiso de la dirección y los sindicatos fomentar un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación externa e interna, donde mujeres y hombres estén representados por igual. En este sentido se van a facilitar recursos y medios para adecuar todas las comunicaciones internas y externas a este compromiso. Solicitudes y ofertas de empleo, revistas, canales de comunicación, Intranet, página web, etc., se redactarán para conseguir aquellos aspectos que respeten los criterios aquí establecidos.



La Comisión del Plan de Igualdad, participará en las revisiones y correcciones de textos y nuevos documentos para conseguir lo anterior expuesto.

## I. COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD



Se constituirá la figura de la Coordinadora/Coordinador de Igualdad, siendo esta persona responsable del seguimiento de la aplicación del plan en la Empresa, de todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad y su desarrollo. Este cargo se designará por la comisión de seguimiento del plan de igualdad y no generará horas sindicales adicionales.

Así mismo, se coordinarán con la Comisión por la Igualdad de Rivamadrid, E.M.S. S.A., para garantizar el cumplimiento de los objetivos que emanen de la misma, para lo cual, mantendrán una permanente y fluida comunicación e información con la Comisión.



## J. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS HASTA LA ELABORACION DEFINITIVA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Rivamadrid, E.M.S. S.A., compuesta por representantes de Rivamadrid, E.M.S. S.A. y los sindicatos CC.OO., C.G.T. y UGT, será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos que pretende este código, así como de la correcta interpretación y aplicación de su contenido.

**ACTA REUNION PARTES FIRMANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RIVAS VACIAMADRID EMS, S.A., DE FECHA 30 DE ENERO DE 2013**

**REUNIDOS:**

**Por la parte empresarial:**

Fausto Fernández Díaz  
José Gómez Fernández  
Marta Vallego Sánchez  
Juan José Cañas Sancho  
Raúl Bachot Ruiz

**Por la parte Social:**

**CGT:**

Isaías Carretero Solasacas  
Jorge Luis Púa  
Beatriz Álvaro Jiménez  
M<sup>a</sup> Amparo Herradón Pérez  
Jesús García López

Francisco Javier Palacios Rastrolo-Asesor

**CC.OO.:**

Elena Morcillo Ventepagni  
Carlos Javier Moral Civantos  
Javier Muriel Aguilar  
Antonia Muñoz Fajardo  
Raúl Martínez Fernández  
Rosario Monsalvez Ruiz

Karim Riabi González - Asesor

**UGT:**

Carmen Basalo Castro  
Concepción Rivera Rodriguez  
Ana Isabel Alvarez Gamez  
Dolores Muñoz Sánchez  
Juan Manuel Cascón Cuevas

Enrique Espinosa Cuenca - Asesor

En Rivas Vaciamadrid a 30 de enero de 2013, reunidos,

De una parte la/s representación/es empresarial/es de Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A., de ahora en adelante la Parte Empresarial.

Y de otra la/s secciones sindicales con presencia en el comité de empresa U.G.T., C.G.T. y CC.OO. así como las Federaciones de Servicios Públicos de UGT Madrid, Federación de Actividades Diversas de CC.OO. y Sindicato de Limpiezas, Mantenimiento Urbano y Medio Ambiente de la CAM de la Confederación General del Trabajo, de ahora en adelante Parte Social

Por ello las partes,

**EXPONEN**

PRIMERO: Que ambas partes procedieron a la firma del convenio colectivo Rivamadrid E.M.S. S.A., 2012-2015, el pasado 29 de junio de 2012, con motivo de la negociación del Convenio Colectivo de Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A., que se inició en fecha 3 de noviembre de 2011.

SEGUNDO: Que al acuerdo al que se llegó el pasado 29 de junio de 2012, y que literalmente se transcribe, fue:

**"Económicos:** Bajada salarial para el 2012 del 2,5% y el 1,5% para 2013; para el 2014 IPC Real y para el año 2015 IPC real+ 0,5%.

**Antigüedad:** Devengar los trienios pero no cobrarlos durante la vigencia del convenio, siendo la misma hasta 31 de diciembre de 2015, comenzándose de nuevo a cobrar a partir del 1 de enero de 2016.

**Despido:** Cualquier despido que no sea procedente, indemnización de 45 días por año trabajado sin tope de mensualidades".

TERCERO: Que de acuerdo a las distintas disposiciones legales publicadas por el gobierno de la nación a posteriori de la firma del convenio colectivo para los años 2012-2015, han dado lugar a que ambas partes vuelvan a reunirse a fin de revisar el acuerdo económico alcanzado en su día.

CUARTO: que tras las reuniones mantenidas al efecto, ambas partes teniendo en cuenta la actual situación económica por la que atraviesa Rivamadrid, E.M.S., S.A. y de la que quedó constancia en el acta de 16 de abril de 2012 que se indicaba:

*"...Por otro lado, se han formulado las cuentas anuales 2011 de la sociedad que han arrojado un resultado negativo, y una bajada de la cifra de negocio de ciento veintisiete mil euros, lo que conlleva una insuficiencia presupuestaria de 1,5 millones de euros para este año 2012 tras el último ajuste presupuestario incluido en el plan aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y remitido al Ministerio de Hacienda, que puede alcanzar los próximos diez años y, sobre todo los próximos tres (460.000 euros menos para 2012, 250.000 € menos para 2013 y 200.000 € menos para 2014), lo que de hecho puede poner en riesgo el pago de la nómina mensual en los próximos meses"....*

Y por tanto y como señala el "Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el ámbito de las comunidades autónomas y de las entidades locales", con la citada situación económica, concurre causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Entendiéndose, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar, entre otras, medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

**ACUERDAN**

En virtud de lo anteriormente expuesto revisar las cláusulas económicas afectas al convenio colectivo de Rivamadrid E.M.S., S.A. para los años 2012-2015, quedando por tanto el contenido económico de dicho convenio colectivo redactado de la siguiente manera:

- Año 2012: Tabla definitiva del año 2011..
- Año 2013: Congelación salarial.
- Año 2014: Congelación salarial.
- Año 2015: Congelación salarial, con actualización equivalente al ipc definitivo de 2014.

En el mes de junio de 2015 habrá una mejora voluntaria no consolidable equivalente a la actualización de la tabla 2014 por el ipc definitivo de dicho año.

En el mes de enero de 2016 habrá una mejora voluntaria no consolidable equivalente a la actualización de la tabla 2015 por el ipc definitivo de dicho año más el 0,5 %.

La tabla definitiva del 2015 quedará actualizada en los términos del ipc definitivo del 2015 más el 0,5%.

Las partes acuerdan que el texto del actual convenio colectivo para los años 2012-2015 será el mismo que el que se encontraba vigente hasta la denuncia del anterior convenio colectivo el pasado 3 de noviembre de 2011, salvo aquellas cláusulas o artículos que como consecuencia del presente acuerdo, o de las disposiciones legales vigentes contradigan lo recogido en el mismo.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Le Valls

*(Numerous handwritten signatures and initials, including "H. Amparo Herración")*



