

12. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

Hágase público para general conocimiento.

En Madrid, a 23 de diciembre de 2008.—La Directora-Gerente del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Paloma Martín Martín.
(01/34/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Sociedad Anónima Unipersonal” (vertedero de Valdemingómez, planta “Las Dehesas”) (código número 2814611).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Sociedad Anónima Unipersonal” (vertedero de Valdemingómez, planta “Las Dehesas”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de marzo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 1 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TÉCNICAS EN RESIDUOS Y RECICLAJES URBANOS, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL” (CENTRO DE TRABAJO “LAS DEHESAS”), PARA EL AÑO 2008

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa “Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Sociedad Anónima Unipersonal” (centro de trabajo “Las Dehesas”), así como el representante legal de los trabajadores y por la Federación Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT).

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local limitado a la empresa “Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Sociedad Anónima Unipersonal”, y será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el vertedero de Valdemingómez, planta “Las Dehesas”, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los/as trabajadores/as cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unas y otros/as.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2011.

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

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual y colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio y que ya vinieran disfrutando los trabajadores/as de la plantilla a la firma del presente.

Art. 5. *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 retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—El mismo día de la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la comisión mixta paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Durante la vigencia del presente convenio la interpretación de las cláusulas del mismo, cuando sea susceptible de que afecte a la totalidad de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, serán sometidas con carácter preceptivo a esta comisión mixta paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse, por acuerdo empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 8. *Conceptos retributivos.*—El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo es el siguiente:

Para el año 2008

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el Gobierno (2 por 100), con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase el previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices en el salario base más la antigüedad, abonándose en los dos primeros meses del año siguiente.

Para el año 2009

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el Gobierno, más el 1 por 100, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase el previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices, abonándose la diferencia en los dos primeros meses del año siguiente.

Para el año 2010

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el Gobierno, más el 1 por 100, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase el previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices, abonándose la diferencia en los dos primeros meses del año siguiente.

Para el año 2011

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el Gobierno, más el 1 por 100, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase el previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices, abonándose la diferencia en los dos primeros meses del año siguiente.

El pago de la nómina mensual se efectuará entre los días 1 y 5 del mes siguiente al devengo.

Estas revisiones salariales serán exclusivamente sobre salario base, plus tóxico, plus de transporte y pagas extras.

Art. 9. *Anticipos*.—Lo/as trabajadores/as que lleven más de un mes en la empresa, tendrán derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no sea superior a 350 euros. El plazo para la solicitud de los anticipos será desde el día 1 al día 10 de cada mes, fijándose el día 15 o día hábil anterior, en caso de ser festivo, como fecha en la que se hará efectiva la concesión.

Art. 10. *Antigüedad*.—El complemento personal de antigüedad queda establecido para el año 2008 en quinquenios al 7 por 100 sobre el salario base, que se devengará en el mes que se cumplan.

Para el resto de años de vigencia de convenio el porcentaje será del 7,5 por 100 sobre el salario base, que se devengará en el mes en que se cumplan.

Art. 11. *Toxicidad*.—El personal adscrito a este convenio percibirá un complemento de toxicidad consistente en el 30 por 100 del salario base día, percibiéndolo solamente el día efectivamente trabajado.

Art. 12. *Plus de transporte*.—El personal adscrito a este convenio percibirá un complemento de plus de transporte, abonándose a razón de 4 euros por día efectivamente trabajado.

Art. 13. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes*.—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será fijada en la tabla salarial, según las categorías profesionales, adicionándose a cada una de ellas la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano, Navidad y marzo.
- c) Fecha de abono: Verano, 20 de junio o día hábil anterior; Navidad, día 20 de diciembre, y marzo, día 20 de marzo.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo y los períodos que a continuación se indican:
 1. Verano.—Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
 2. Navidad.—Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
 3. Marzo.—Se devengará del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

1. Se acuerda la posibilidad, y siempre que la producción lo permita, que la jornada del sábado será doble en sábados alternos para que cada trabajador/a pueda trabajar un sábado y librar otro, cobrándose los pluses dobles el sábado trabajado.

2. Las horas extras ordinarias, durante la vigencia del presente convenio colectivo, quedan establecidas en 11,32 euros.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

Art. 15. *Retribución festivos*.—Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior a lo acordado en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como las fiestas locales.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio.

El día 3 de noviembre se considerará festivo.

Las horas festivas, durante la vigencia del presente convenio colectivo, quedan establecidas en 16,25 euros.

En el caso de que las necesidades del servicio lo requieran y hubiese que realizar el servicio en domingo, este se compensará a razón de 200 euros por la jornada trabajada de siete horas, o en la parte proporcional en caso de que fuese una fracción de tiempo empleado.

Art. 16. *Categorías*.—Cuando un trabajador/a realice una labor superior a la categoría que ostenta, de forma puntual, la empresa le abonará la diferencia que exista entre ambas categorías. Cuando realice esta labor durante un período prolongado de hasta seis meses, la empresa le reconocerá la categoría, cobrando la cantidad que esta nueva categoría tenga designada.

Capítulo III

Jornada, descansos y permisos

Art. 17. *Jornada*.—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, con un descanso de veinticinco minutos diarios de bocadillo y considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El personal afectado por el presente convenio, y siempre que el proceso productivo así lo requiera, rotará en los turnos de mañana y tarde con personal voluntario, y si esto no se produce, rotará todo el personal. Los/las trabajadores/as que se ausenten en su jornada laboral como faltas justificadas y sin retribuir, deberán recuperar las horas de ausencia en un plazo inferior a treinta días.

Art. 18. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales. El abono será el que corresponda para cada categoría según establece la tabla salarial, adicionado a dicha cantidad el complemento de la antigüedad que corresponda a treinta días de salario base.

La empresa establecerá a principios de año el calendario de vacaciones acordado con la representación de los trabajadores, concediéndose estas en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

En todas las situaciones de incapacidad temporal que coincidan con las fechas en las que debiera disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, dentro del año natural, salvo en los casos de incapacidad temporal derivada de maternidad, que se disfrutarán una vez terminada la baja maternal, aunque dicho disfrute de vacaciones exceda del año natural, cumpliendo así con lo indicado en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sobre discriminación por embarazo o maternidad.

Art. 19. *Licencias*.—El personal afectado por este convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; si el ingreso hospitalario es superior a dos días, este permiso será de tres días naturales, coincidiendo con la hospitalización. Cuando por tales motivos el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días y si es fuera del país de cinco.
- c) Dos días como máximo al año por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- g) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente dentro de las setenta y dos horas posteriores al permiso. Además, todos estos per-

misos serán disfrutados tanto para los matrimonios como para las parejas de hecho.

Art. 20. *Jubilación.*

20.1. Jubilación a los sesenta y cuatro años:

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose a la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

20.2. Jubilación parcial anticipada:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la jubilación. Además, dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres 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 del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el período 2004-2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo y, en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adopte a la nueva legislación que haya sido aprobada. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador/a.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los dos meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador/a en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco 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.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido, siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1.º Cuando se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.

2.º Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.

3.º Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador/a relevista será la que prestaba el trabajador/a que se jubila parcialmente anticipadamente. Por otra parte, el pues-

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

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/lla para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los sesenta y tres años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y, por lo tanto, la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa del cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en que se produzca la jubilación total del trabajador/a.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período que estén de alta en la empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores/as jubilados/as parcialmente anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores/as contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Art. 21. *Excedencia.*—Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, en el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarse con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludido.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el comité de empresa o delegados/as de personal en un plazo de quince días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la empresa, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 22. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores/as con el contenido que a continuación se indica:

a) General: En el que estarán comprendidos todos/as los/as trabajadores/as, en orden alfabético por apellidos, con la fecha

de ingreso en la empresa, categoría y DNI-NIF de cada trabajador/a.

- b) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador/a en la categoría que ostente.

Estos listados se entregarán a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—Lo/as trabajadores/as deberán ir correctamente uniformados y con las prendas adecuadas para desarrollar la labor a cada uno encomendada.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que especifique otra cosa. Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de mayo.

Las prendas de invierno se entregarán antes del día 15 de octubre. Dichas prendas serán las que a continuación se detallan:

Verano

- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones de algodón.
- Una gorra de red ecilla.
- Una cazadora.
- Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

Invierno

- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones de pana.
- Una gorra.
- Una sudadera.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

A los trabajadores que tengan su puesto de trabajo en exteriores, además se les entregará:

- Calcetines térmicos.
- Braga-bufanda.
- Guantes.
- Gorro polar.
- Dos anoraks por temporada.

Art. 24. *Seguro de vida e incapacidad temporal.*—La empresa contratará un seguro de vida para en caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, para cualquier actividad laboral, el trabajador/a o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización, 38.000 euros.

La empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá los importes establecidos por Ley.

En el caso de accidente laboral, todo el personal afectado percibirá un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario.

Art. 26. *Sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes puntos:

Graduación de faltas en función de su importancia y características.

a) Faltas leves:

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 un mes, inferior a treinta minutos, sin causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni para el trabajo del resto de operarios, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y 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 veinticuatro horas.
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 partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad laboral.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto el tiempo destinado a descanso.
12. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a sus superiores.
13. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral sin autorización de la empresa.
14. El incumplimiento de normas en seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

b) Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
2. Faltar dos días de 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 en el trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella 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 o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores de la empresa.
10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
11. 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.
12. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.
14. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.
15. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
16. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber.
17. No prestar la atención debida en el trabajo encomendado.
18. El incumplimiento de las órdenes o normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer un uso indebido de los mismos.
19. No advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía que observe en la maquinaria o instalaciones, así como ocultar o falsear dicha información.

20. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
21. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
22. La reincidencia de faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.
23. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
24. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
25. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
26. La alteración o cambio de turnos o trabajos sin autorización de sus superiores.
27. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

c) Faltas muy graves:

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 sin justificar más de dos días durante un período de treinta días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza de esta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares no establecidos expresamente para ello.
7. La embriaguez o toxicomanía de forma habitual.
8. La competencia desleal.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a compañeros, superiores o subordinados.
10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ocasione perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
11. 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.
12. Abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. La desobediencia continuada o persistente.
15. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia de falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
18. Pedir o admitir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
19. Coger o llevarse cualquier artículo o prenda tanto del puesto de trabajo como de vestuarios.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal, detallando los datos personales del trabajador, la fecha del escrito y de la falta, los hechos constitutivos de la falta lo más detalladamente posible, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Art. 27. *Revisiones médicas.*—Se realizará un reconocimiento médico por parte de un servicio médico, que será de carácter voluntario para el trabajador/a y constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Espirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

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

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe que se efectuará en horas de trabajo, de carácter voluntario y a cargo de la empresa, debiendo solicitarla con quince días de antelación. El trabajador que haya solicitado la vacuna y no acuda a ponérsela sin motivo justificado, deberá abonar el importe de la misma y no tendrá opción a ella en años sucesivos.

Art. 28. *Riesgos laborales, salud laboral.*—Las empresas, los trabajadores/as y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Art. 29. *Categorías profesionales.*—Todo/a trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguna de las siguientes categorías profesionales:

- Encargado/a: Es el trabajador/a que está a las órdenes de un encargado general y tiene a su cargo al personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee los conocimientos completos para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.
- Oficial de primera: Conductor-maquinista en posesión del carné de conducir correspondiente. Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio.
- Oficial de segunda: Es el trabajador/a que posee conocimientos del oficio y lo practica en su puesto de trabajo.
- Peón especialista: Es el trabajador/a dedicado a determinadas funciones, que sin ser un oficio, exigen cierta especialidad.
- Peón: Es el trabajador/a que realiza tareas que no requieran ninguna especialización.

Art. 30. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria, deberán solven-

tarse, con carácter previo, a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

TABLAS SALARIALES 2008

	salario Base	plus toxico	plus transporte	paga extra	hora festiva	hora extra	Jornada de domingo
personal obrero							
encargado/a	912,89	9,13	4,00	912,89	16,25	11,32	200
oficial	811,29	8,11	4,00	811,29	16,25	11,32	200
peón especialista	759,49	7,59	4,00	759,49	16,25	11,32	200
peón	737,53	7,38	4,00	737,53	16,25	11,32	200
personal administrativo							
jefe administrativo							
oficial 1ª	811,29	8,11	4,00	811,29	16,25	11,32	200
oficial 2ª	759,49	7,59	4,00	759,49	16,25	11,32	200
Auxiliar	737,53	7,38	4,00	737,53	16,25	11,32	200

(03/30.369/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Comunicación de resolución de recursos RA 699/08.

Intentada sin efecto la práctica de las notificaciones en los domicilios de los destinatarios de las órdenes resolutorias de los recursos interpuestos, que se relacionan a continuación, se procede a su publica-

ción a los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; en concordancia con lo dispuesto en el artículo 61 del mismo texto legal. A tal efecto, en el plazo de diez días, en el Área de Recursos de la Consejería de Empleo y Mujer, sito en la calle Santa Hortensia, número 30, primera planta, de lunes a viernes y de nueve a catorce horas, los interesados podrán comparecer para su conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

- Don Francisco Vargas Acosta, con domicilios en calle Guindos, número 5, primero D, 28029 Madrid, y en calle General Ramírez de Madrid, número 5, sexto derecha, 28020 Madrid. Expediente número RA 699/08: Orden 2969/08, de 23 de octubre, por la que se resuelve el recurso interpuesto contra la Resolución de 20 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, en procedimiento de regulación de empleo número 72/08.
- Don Jesús Bienvenido Beltre, con domicilios en calle Huertas, número 37, primero izquierda, 28014 Madrid, y en calle Cóndor, número 11, 28025 Madrid. Expediente número RA 699/08: Orden 2969/08, de 23 de octubre, por la que se resuelve el recurso interpuesto contra la Resolución de 20 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, en procedimiento de regulación de empleo número 72/08.
- Don Rosendo E. Villegas Valle, con domicilio en calle León Felipe, número 10, tercero D, 28010 Madrid. Expediente número RA 699/08: Orden 2969/08, de 23 de octubre, por la que se resuelve el recurso interpuesto contra la Resolución de 20 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, en procedimiento de regulación de empleo número 72/08.

Madrid, a 23 de diciembre de 2008.—La Subdirectora General de Recursos y Régimen Jurídico, Ana María Castro Pichardo.

(03/311/09)