

ANEXO ÚNICO

NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIONES DE SUSPENSIÓN CAUTELAR DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Interesado. — DNI/NIE. — Número de expediente

Isabel Antolín García. — 50289352-J. — 04/079/02147/01.
 Florina Ilie. — X-9647786-E. — 08/079/31735/01.
 José Ángel de Frutos Hidalgo. — 797456-T. — 09/079/03434/01.
 Raquel Fernández Fernández. — 46869224-P. — 11/079/25922/01.
 Bernardino Alonso Chacón. — 31535275-K. — 11/079/02997/01.
 Van Yeng Hoang. — X-1992755-N. — 12/079/01286/02.
 Carmen Hidalgo García. — 50952017-W. — 13/079/02225/01.
 Pedro Alonso San Julián. — 11703637-H. — 13/079/2899/02.
 Miguel Stephen Jackiw Vermette. — 25148797-E. — 13/079/15031/01.
 Noura El Anzroudi. — X-4399391-C. — 13/079/29650/01.
 Ángela Almagro Ureña. — 52860844-J. — 14/079/01381/01.
 Gloria Barrul Montoya. — 2544517-G. — 16/079/29235/01.
 Cristina García García. — 34279054-S. — 19/079/31935/01.
 María Valentín Clemente. — 75994421-Y. — 40/74/04189/01.
 María Alcira Durango Rueda. — 9069481-Y. — 48/005/33354/01.
 Amelia Montoya Montoya. — 33415019-K. — 61/123/25292/02.
 Madrid, a 5 de enero de 2010.—La Jefa de Servicio de Prevención de la Exclusión y Rentas Mínimas, Berta Lago Bornstein.

(03/2.819/10)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 29 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima”, recogida de basura y limpieza viaria de Tres Cantos (código número 2815071).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima”, recogida de basura y limpieza viaria de Tres Cantos, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de junio de 2009, 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 julio, 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 29 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CESPA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA DE TRES CANTOS (MADRID)

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Cespa, Sociedad Anónima”, cualquiera que sea su modalidad de contratación, que presten sus servicios en la recogida de basuras y limpieza viaria de Tres Cantos (Madrid).

Art. 2. *Ámbito temporal.*—Este convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, si bien sus condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

La duración del convenio colectivo será de cuatro años, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2012.

Art. 3. *Denuncia.*—El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente al finalizar su vigencia, manteniendo su validez hasta que se firme uno nuevo.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio colectivo, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 6. *Garantía ad personam/derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio colectivo, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios. La comisión paritaria resolverá de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Art. 8. *Legislación supletoria.*—A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente convenio colectivo, les será de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), y demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate.

Art. 9. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuvieran fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 10. *Jornada.*—La jornada laboral completa queda establecida en treinta y cinco horas semanales, a razón de siete horas diarias, prestadas de lunes a viernes.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de este antes de que proceda a su aseo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de treinta minutos para el bocadillo.

La jornada del personal de recogida será a tarea.

Art. 11. *Fiestas y descanso semanal.*—Los descansos del personal con jornada completa regulado por el presente convenio colectivo serán todos los sábados, domingos y festivos.

No obstante, y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiere que trabajar en sábado, domingo o festivo, el personal se compromete a ello, con base en el contenido del acta paralela al convenio firmada por las partes.

La jornada laboral a realizar en el festivo trabajado será la misma que la prestada en la jornada ordinaria. A tal efecto, y en concordancia con lo previsto en el artículo anterior, la jornada del personal de recogida será a tarea.

Las fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid, las dos fiestas locales y un día en sustitución de la fiesta del patrón, cuyo disfrute será establecido de forma que el servicio no sea perjudicado, abonándose el mismo como día efectivamente trabajado.

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo librará el día 1 de enero y el 25 de diciembre. Los días 2 de enero y 26 de diciembre se dotará al servicio con un camión de refuerzo.

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—Cuando por ineludibles necesidades del servicio público que prestamos (fiestas y eventos públicos, procesiones religiosas, etcétera), la empresa precise de la realización de horas extraordinarias, los trabajadores que las realicen percibirán por cada una de ellas durante la vigencia del presente convenio las siguientes cantidades:

- Conductor: 16,39 euros.
- Peón-especialista: 15 euros.
- Peón: 13,65 euros.

Salvo las exigencias de cualificación y experiencia que precise para la garantía del servicio, la empresa mandará la realización de estas horas extraordinarias de forma equitativa, sin discriminación ni preferencias.

Art. 13. *Licencias y permisos*.—La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etcétera.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Por el tiempo necesario para estudios oficiales, con posterior justificación de los mismos. El trabajador que se encuentre en dicha situación presentará copia de la matrícula oficial.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, ampliable un día más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) Tres días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos, y cuatro si ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) Tres días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, y cuatro si sucede fuera de la Comunidad de Madrid. Si ocurriese enfermedad grave se aumentará a cuatro días.
- g) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres, y dos si ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- i) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos, y dos si el fallecimiento ocurriese fuera de la Comunidad de Madrid.
- j) Horas para exámenes y renovaciones del carné de conducir y DNI.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- l) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificados. Además todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho aportando el certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, durante al menos dos años.

Además, todos los trabajadores de la plantilla, tendrán derecho a una licencia retribuida de un día por asuntos propios. Dicho disfrute, deberá ser solicitado con dos días de antelación a la empresa, quien podrá denegarlo por necesidades del servicio.

Art. 14. *Vacaciones*.—El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales para todo el personal adscrito al presente convenio colectivo.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Si voluntariamente el trabajador solicita su disfrute fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, se añadirá un día al período de disfrute, siendo, en cómputo total, treinta y dos días naturales en los siguientes casos:

- Sin fraccionarlas: Treinta y dos días seguidos fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.
- Fraccionándolas: Quince días dentro del período de vacaciones y diecisiete fuera de este o en dos períodos de dieciséis días cada uno fuera del período de vacaciones.

En caso de ser la empresa quien solicite a los trabajadores que el disfrute de sus vacaciones tenga lugar fuera del período establecido de julio a septiembre, el empleado que voluntariamente acceda tendrá derecho a treinta y tres días de vacaciones.

Caso de producirse antes de la salida de vacaciones una situación de IT, se procederá por la empresa al señalamiento de una nueva fecha de disfrute, si bien, este nuevo señalamiento no podrá coincidir en ningún caso con los tres meses de verano (julio, agosto y septiembre).

El calendario vacacional se fijará por sorteo, rotando los turnos cada año.

Los cambios de turnos de vacaciones se solicitarán a la empresa antes del 30 de mayo de cada año.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 15. *Día de pago*.—El día de pago será el último día de cada mes. Si este fuera festivo o sábado se pagará el día anterior. El pago se hará por transferencia bancaria.

Art. 16. *Salario base*.—El salario base para el personal afecto al presente convenio colectivo será el especificado en la tabla salarial anexa. Se devengará por día natural.

Art. 17. *Antigüedad*.—El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5 por 100, y sucesivos quinquenios del 7 por 100 del salario base de cada categoría. Se devengará por día natural, y desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

Art. 18. *Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos*.—Los trabajadores que desempeñan su función en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliaria de basura y eliminación de las mismas, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, consistente en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría y se devengará por día efectivamente trabajado.

Art. 19. *Plus extrasalarial*.—Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo percibirá dos pluses extrasalariales, de las cuantías señaladas en la tabla salarial anexa, por día efectivamente trabajado, abonándose el mismo en vacaciones, y no siendo computado para el cálculo de pagas extraordinarias.

Estos pluses son de transporte para resarcir al trabajador de sus gastos de desplazamiento entre su domicilio-puesto de trabajo y viceversa, y de mantenimiento y conservación del vestuario para compensar el mantenimiento y reposición que precisa el mismo por nuestra actividad (vía pública, frecuencias de lavado en previsión de ácaros y otros agentes biológicos, etcétera).

Art. 20. *Plus de remate*.—Todo el personal de recogida de basura domiciliaria, así como los mecánicos, percibirán un plus de remate, en la cuantía que se señala en la tabla salarial anexa, devengándose el mismo por día efectivamente trabajado, siendo necesario que la basura sea recogida completamente, así como que el mecánico realice las reparaciones y averías que surjan diariamente.

Art. 21. *Premio asistencia.*—Plus salarial de nueva creación que entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y que ascenderá al 0,75 por 100 del salario bruto anual de cada categoría.

En el año 2012 este plus se incrementará en un 1 por 100.

Este plus será de carácter individual para cada trabajador, siendo su devengo trimestral y su percibo en el mes posterior al trimestre vencido.

Los trabajadores que incurran en uno o varios de los siguientes supuestos, perderán el derecho a cobrar el premio asistencia:

- Si un trabajador incurre en alguna falta injustificada perderá el derecho a percibir el plus de ese trimestre.
- Si un trabajador se ausenta durante más de tres días en el trimestre, a causa de IT por contingencias comunes, o accidente no laboral, aun cuando el empleado disponga del parte de baja médica, perderá el derecho a percibir el plus de ese trimestre.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonará a todo el personal regulado por el presente convenio tres pagas extraordinarias denominadas julio, Navidad y beneficios.

La cuantía de cada una de ellas será la indicada en la tabla salarial anexa, incrementándose las mismas con treinta días de antigüedad calculados sobre el salario base.

El período de devengo será el siguiente:

- Julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
- Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

- Julio: El día 15 de dicho mes.
- Navidad: El día 22 de diciembre.
- Beneficios: El día 28 de febrero del año siguiente a su devengo.

El personal que disfrute sus vacaciones en el mes de julio cobrará la respectiva paga extra junto con la nómina del mes de junio.

Art. 23. *Anticipos.*—Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 400 euros durante la vigencia del presente convenio.

Los anticipos se abonarán el día 15 de cada mes, debiendo solicitarse con anterioridad.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Art. 24. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistema de trabajo, distribución de personal, etcétera.

A tal efecto, la empresa garantizará la existencia de nueve puestos de conductor durante el año 2009 y de diez a partir del 30 de diciembre de 2009. Para ello, la empresa se compromete a ascender a conductor a un trabajador de la plantilla, conforme al procedimiento establecido en el artículo 24 del presente convenio colectivo.

Asimismo, en fecha 1 de julio de 2009, se crearán dos nuevas categorías en la plantilla: Oficial administrativo y capataz-inspector. Su cobertura se realizará, conforme al artículo 25 del presente, por concurso, examen y antigüedad.

El servicio de recogida selectiva se realizará desde la firma del presente convenio colectivo con dos peones.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siendo preceptivo, por tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 25. *Ascensos.*—Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de jefe de servicio, encargado general, subencargado general y encargado.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos, los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de seis meses en la contrata y, a tales

efectos, se publicará durante al menos diez días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador, el comité de empresa estará representado por un miembro, a ser posible de la misma categoría que la que se quiera cubrir.

Las faltas que figuren en el expediente del concursante serán penalizadas en el orden siguiente:

- Falta muy grave: 15 puntos.
- Falta grave: 10 puntos.
- Falta leve: 5 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar la plaza.

Si no hubiera ningún aspirante que supere las pruebas, la empresa contratará a personal exterior.

Adjudicada la plaza se considerarán los mismos períodos de prueba que para el ingreso de personal.

Un miembro de los representantes de los trabajadores será vocal del tribunal examinador.

Art. 26. *Vacantes.*—El 40 por 100 de las vacantes definitivas y no amortizables, así como los puestos de nueva creación, serán cubiertos por personal de jornada parcial.

Art. 27. *Conductores.*—En posesión como mínimo del carné de conducir clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su PMA y los vehículos cuyo PMA sea superior a 3.500 kilogramos, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a. No obstante, la cobertura de las vacantes temporales que se puedan producir (situaciones de IT, vacaciones, excedencias, permisos retribuidos o sin retribuir, etcétera) podrán ser cubiertas por personal de la contrata que esté en posesión del carné de conducir clase C y no tenga la categoría de conductor.

En el caso de que sea retirado el carné de conducir a un/a conductor/a, la empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo. Si transcurrido un año el conductor no ha recuperado su permiso de conducción, la empresa le asignará una nueva categoría profesional y puesto de trabajo acordes con su nueva situación.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

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

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

Art. 28. *Peón-especialista.*—Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo PMA sea inferior o igual a 2.000 kilogramos, y/o vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 kilogramos, labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Este trabajador, además de las labores habituales de peón, a petición de la empresa trabajará y conducirá con los siguientes vehículos:

- Vehículo barredora de aceras.
- Vehículo baldeadora de aceras.
- Vehículos furgonetas y furgones, con o sin caja.
- Motos, con o sin caja.

- Cualquier otro vehículo que no precise carné de conducir superior al B1, independientemente del PMA.
- Cualquier otro vehículo que no precise carné de conducir superior al B1 independientemente del PMA.
- Cualquier otro vehículo que, aun precisando carné de conducir superior al B1, no supere 3.500 kilogramos de PMA.
- Además, el manejo de herramientas mecánicas (desbrozadoras, sopladoras, máquina quitapintadas, trituradoras).

La empresa, por razones del servicio, podrá asignar cualquier trabajo propio de la categoría de peón a estos trabajadores, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

Art. 29. *Plus funcional peones.*—El peón que realice sus funciones con herramientas mecánicas, vehículo MIDI, motocarros, motocaca, sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por cada día efectivamente trabajado realizando dichas funciones, conforme a las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa. La referida cantidad experimentará, durante los años de vigencia del convenio, los mismos incrementos pactados, incluido las revisiones salariales que en su caso pudieran producirse.

El devengo del plus funcional no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas aunque si las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con la que trabaje.

Se tratarán en la comisión paritaria interpretativa del presente convenio los casos de incorporación de nuevas maquinarias en la contrata.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados, individual o colectivamente, que superen los acuerdos fijados en este artículo.

Innovaciones en el servicio:

Los vehículos destinados al servicio de recogida de poda, irán equipados con una consola monoperadora, a partir del 1 de enero de 2010.

Los equipos de recogida de contenedores soterrados con pluma estarán constituidos por un peón y un conductor, a partir del 1 de enero de 2010.

Capítulo V

Representación de los trabajadores

Art. 30. *Funciones y garantías.*—En cuanto a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Art. 31. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 32. *Información.*—La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los trabajadores se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

Art. 33. *Crédito sindical.*—Los miembros del comité de empresa tendrán derecho al disfrute de un crédito horario de quince horas mensuales, debiendo preavisar su uso con la mayor antelación posible, y justificarlo con posterioridad.

Los representantes de los trabajadores pueden ceder sus horas sindicales a otros miembros del comité de empresa, siempre y cuando lo hagan divididas en jornadas completas de trabajo de siete horas y se lo comuniquen previamente a la empresa mediante escrito firmado de conformidad por los afectados.

Art. 34. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador 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, la central sindical o sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que se debe transferir

la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicaciones en contrario por el período de un año.

Capítulo VI

Sanciones y despidos

Art. 35. *Sanciones y despidos.*—Las sanciones graves o los despidos serán puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores con la mayor brevedad posible, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 36. *Prendas de trabajo.*—Conjuntamente, la empresa y el comité negociarán la calidad, cantidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las que actualmente se han entregado.

A los trabajadores de nueva contratación se les entregarán dos uniformes para que dispongan de quita y pon.

A todos los trabajadores se les entregará una toalla grande y otra pequeña.

Las fechas de entrega serán el 1 de junio para la ropa de verano y el 1 de octubre para la de invierno. El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

Actualmente se está entregando:

Conductores y peones especializados

Un pantalón de invierno.
Un pantalón de verano.
Dos camisas cada año (una de manga corta).
Una gorra de verano.
Un gorro de invierno de lana.
Un par de botas de material.
Un par de zapatos de verano.
Cada dos años:
Un anorak o "bomber" desmontable.
Un forro polar o jersey.
Un mono.
Un chaleco de invierno.
Una cazadora de verano.

Peones

Un pantalón de invierno.
Un pantalón de verano.
Dos camisas (una de ellas de manga corta).
Un par de botas que para el peón de brigada llevarán plantilla y puntera de acero, y para el peón de recogida puntera de acero.
Un par de zapatos con suela de goma, que para el peón de brigada llevará plantilla y puntera de acero y para peón de recogida con puntera de acero.
Una gorra de verano.
Un gorro de lana de invierno.
Un mono (solo para peones de recogida y pintadas).
Un forro polar o jersey.
Cada dos años:
Una cazadora de verano.
Un mono para los peones del Punto Limpio.
Un chaleco.
Un anorak o "bomber" desmontable.

Mecánicos

Un forro polar o jersey.
Dos camisas (una de manga corta).
Un pantalón de invierno.
Un pantalón de tela.
Dos monos de tela.
Un par de botas de material con puntera reforzada.
Un par de zapatos con suela de goma con puntera reforzada.
Una gorra de verano.
Un gorro de lana.
Cada dos años:
Un anorak o "bomber" desmontable.

Las botas de agua, guantes e impermeables, o cualquier otra prenda de ropa, serán sustituidos cuando se deterioren previa presentación y entrega de los deteriorados, y siempre que el deterioro sea debido a su uso en el trabajo.

En caso de necesidad, la empresa entregará guantes de palma rugosa para la lluvia a los empleados que los soliciten.

Art. 37. *Salud laboral.*—El delegado de prevención desempeñará las funciones reguladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y se encargará de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia y demás legislación supletoria.

Se realizará una revisión médica anual, con carácter voluntario para todo el personal, que consistirá en:

- Análítica de sangre. Análítica de orina.
- Pruebas visuales.
- Pruebas audiométricas.

El resultado del reconocimiento se entregará a cada trabajador. El reconocimiento se realizará en un centro médico y se dará el día libre.

Se habilitarán con carácter voluntario vacunas contra la gripe, el tétano y la hepatitis.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del contenido de la póliza de accidentes suscrita con la mutua de accidentes.

Art. 38. *El delegado de prevención.*—Lo previsto en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de Garantías, será de aplicación al delegado de prevención en su condición de representante de los trabajadores.

El tiempo utilizado por el delegado de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68, punto E), del Real Decreto Legislativo 1/1995.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al mismo, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2, apartados a) y c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación del delegado de prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa estará a lo dispuesto en el artículo 18 de la mencionada Ley en cuanto a la información, consulta y participación de los trabajadores.

Medidas de prevención:

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva, se compromete:

- A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado, caso de no tenerlo realizado, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el servicio de prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que disponga la legislación vigente en esta materia.
- A velar por el cumplimiento de las medidas de prevención y a garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, mediante la realización del reconocimiento médico que se establece en el articulado del presente convenio.

Capítulo VIII

Jubilación y mejoras sociales

Art. 39. *Jubilación*

- A) Jubilación anticipada: De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y en tanto sea vigente dicha disposición, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.
- B) Jubilación parcial anticipada: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las

modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores 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 pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. 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.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg.Social
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del período previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna “Máximo jubilación parcial” de la siguiente tabla, y como mínimo el 25 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna “Mínimo prestación laboral”, y como máximo el 75 por 100. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y siguientes	75 %	25 %	25 %	75 %

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, di-

ficulten o impidan la aplicación del mismo y, en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte 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 los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en 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 en situación legal de desempleo, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevo.

No obstante lo anterior, la empresa se compromete a realizar una oferta de empleo a los relevistas cuyo contrato finalice, siempre que tengan una antigüedad anterior al 28 de febrero de 2009 y se dé uno de los siguientes supuestos:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. 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 relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto 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/la 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 tanto, la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoga 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 los artículos 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 y efectiva-

mente trabajando 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 jubilados 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 jubilados parcial y 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 contratados para sustitución de vacaciones.

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

- C) Jubilación forzosa: Se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, siempre que el trabajador tenga cubiertos los períodos de cotización exigidos por la Ley para tener derecho a la pensión de jubilación.

Art. 40. Ayudas por jubilación.—Al producirse la jubilación de un trabajador que lleve prestando su servicio en la contrata al menos con una antigüedad de cinco años, la empresa adjudicataria del servicio en esa fecha le abonará en concepto de ayuda por la misma y por cada año de trabajo en la contrata, según la edad y el año de jubilación, las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa.

Para el resto de años de vigencia, este importe se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo.

Art. 41. Póliza de accidente o muerte.—La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidente de trabajo que garantice al trabajador o sus causahabientes indemnizaciones por fallecimiento derivado de accidente laboral, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte derivada de enfermedad profesional. La cuantía será de 20.980,10 euros para el año 2009 y ascenderá a 21.399,70 euros durante el resto de vigencia del presente convenio.

En el caso de que un trabajador fallezca como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a los familiares una indemnización, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de más de un año en la empresa y no exista un tercero responsable civil. El pago se realizará al beneficiario designado por el trabajador mediante escrito dirigido a la empresa y a falta de designación se efectuará a los herederos legales. La cuantía de esta indemnización será de 3.083,19 euros para el año 2009 y ascenderá a 3.144,85 euros durante el resto de vigencia del presente convenio.

Art. 42. Complemento por IT.—1. Enfermedad. La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día de la baja.

2. Accidente. La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100 por 100 de la base de cotización a partir del primer día.

3. Hospitalización. La empresa complementará hasta el 100 por 100 de las prestaciones que perciba el trabajador desde que se produzca la hospitalización, y cuando esta sea derivada de enfermedad grave o intervención quirúrgica.

Art. 43. Préstamos reintegrables.—El personal fijo en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.000 euros.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de los préstamos se hará durante las doce pagas posteriores al mismo, como máximo, y devengarán el interés legal. Si el tiempo que resta para la finalización de la contrata es inferior a doce meses, el período de amortización será como máximo igual al tiempo que reste de contrata.

Las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 10.000 euros.

Art. 44. *Capacidad disminuida.*—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, siempre que exista vacante, asignándole en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniendo el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Art. 45. *Igualdad.*—De conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva, entre Mujeres y Hombres, ambas partes expresada la necesidad de hacer efectivo y real el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

DISPOSICIÓN FINAL

Art. 46. *Incremento y revisión salarial.*

Incremento salarial:

Para el año 2009: Una vez sea publicado por el Gobierno el IPC real para el año 2009, se aplicará en la tabla salarial anexa, siempre y cuando este sea mayor que el 0 por 100.

Para el año 2010: Una vez sea publicado por el Gobierno el IPC real para el año 2010, y siempre y cuando este sea mayor que 0 por 100, se aplicará en la tabla salarial definitiva del año 2009.

Para el año 2011: La tabla provisional del año 2011 será la definitiva del año 2010 con un incremento salarial del 0,65 por 100. Este incremento se aplicará sobre el salario bruto anual de cada categoría y será introducido en el salario base de cada categoría profesional.

Revisión salarial para el año 2011: Una vez sea publicado por el Gobierno el IPC real para el año 2011 y siempre y cuando este sea mayor que 0 por 100, se aplicará en la tabla salarial provisional del año 2011.

Para el año 2012: La tabla provisional del año 2012 será la definitiva del año 2011 con un incremento salarial del 1 por 100.

Revisión salarial para el año 2012: Una vez sea publicado por el Gobierno el IPC real para el año 2012, y siempre y cuando este sea mayor que 0 por 100, se aplicará en la tabla salarial definitiva para el año 2011 junto con el incremento antedicho del 1 por 100 (tabla salarial 2012 = definitiva 2011 + IPC real + 1 por 100).

**TABLA SALARIAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS
DE TRES CANTOS 2009 (PROVISIONAL)**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS. FUNCIONAL REMATE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	BRUTO AÑO
MECANICO-CONDUCTOR	30,67 €	12,55 €	6,99 €	4,61 €	3,11 €	919,42 €	919,42 €	454,37 €	21.638,50 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	30,67 €	12,55 €	0,00 €	4,61 €	3,04 €	919,58 €	919,58 €	462,23 €	19.535,74 €
CONDUCTOR RECOGIDA	30,67 €	12,55 €	2,23 €	4,61 €	3,07 €	919,61 €	919,61 €	457,23 €	20.206,54 €
PEON LIMPIEZA	27,87 €	9,07 €	0,00 €	4,61 €	2,96 €	836,53 €	836,53 €	426,81 €	17.247,78 €
PEON RECOGIDA	27,87 €	9,07 €	2,23 €	4,61 €	2,96 €	835,92 €	835,92 €	423,80 €	17.910,32 €
PEON ESPECIALISTA	27,87 €	9,07 €	3,83 €	4,61 €	2,96 €	836,78 €	836,78 €	425,76 €	18.392,40 €
CAPATAZ	27,87 €	12,50 €	6,94 €	4,61 €	3,10 €	836,78 €	836,78 €	425,40 €	20.389,36 €
CAPATAZ-INSPECTOR	31,36 €	14,07 €	7,81 €	5,19 €	3,49 €	941,63 €	941,63 €	478,70 €	22.945,80 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,87 €	9,07 €	0,00 €	4,61 €	2,96 €	836,53 €	836,53 €	422,60 €	17.243,57 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	27,87 €	9,07 €	3,83 €	4,61 €	2,96 €	836,78 €	836,78 €	425,76 €	18.392,40 €
ENCARGADO	35,62 €	14,25 €	16,32 €	4,61 €	4,02 €	1.234,81 €	1.234,81 €	589,62 €	27.781,34 €

Días de Pluses**299****Días de Salario Base****365**

	conductor	peon	peon especialista
Domingo o festivo sin descanso	116,95 €	95,11 €	106,01 €
Horas extras	16,39 €	13,65 €	15,00 €

RESTO DE CPTOS AÑO 2009 Prov	
Art. 23: Anticipos	400,00 €
Art. 35: Jubilación	
A los 60 años	349,68 €
A los 61 años	279,73 €
A los 62 años	174,83 €
A los 63 años	139,87 €
A los 64 años	69,93 €
A los 65 años	34,96 €
Art. 36: Póliza de accidentes o muerte AT	20.980,10 €
Póliza de accidente o muerte EC	3.083,19 €
Art. 49: Plus funcional para peones	2,72 €

PRECIO DE SABADO	
MECANICO CONDUCTOR	65,28 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	57,54 €
CONDUCTOR RECOGIDA	59,75 €
PEON LIMPIEZA	52,00 €
PEON RECOGIDA	54,22 €
PEON ESPECIALISTA	55,33 €

(03/36.679/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 2 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima" (centro de Alcalá de Henares) (código número 2812162).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima" (centro de Alcalá de Henares), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 16 de abril de 2009, 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 2 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "TEKA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA" (CENTRO DE ALCALÁ DE HENARES)

Capítulo primero

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima", y su personal.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—Este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 3. *Ámbito personal*.—Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos excluidos de relación laboral.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—La duración del presente convenio será de un año a partir del 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria.

Art. 5. *Denuncia*.—Este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a quince días.

Art. 6. *Compensación y absorción*.—Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este convenio.