

INDICE

CAPITULO I – NORMAS GENERALES

- ART. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.
- ART. 2.- AMBITO DE APLICACIÓN.
- ART. 3.- VIGENCIA.
- ART. 4.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL.
- ART. 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.
- ART. 6.- ABSORCION Y COMPENSACION.
- ART. 7.- COMISION MIXTA PARITARIA.
- ART. 8.- INSTITUTO LABORAL.

CAPÍTULO II – TIEMPO DE TRABAJO

- ART. 9.- JORNADA DE TRABAJO.
- ART. 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ART. 11.- VACACIONES.
- ART. 12.- CAMBIO DE TURNO DEL PERSONAL DE TARDE DURANTE PERIODO VACACIONAL.
- ART. 13.- LICENCIAS Y PERMISOS.
- ART. 14.- EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO III – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

- ART. 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- ART. 16.- CONDUCTORES.
- ART. 17.- ASCENSOS.
- ART. 18.- PLAZAS VACANTES PLANTILLA E INGRESOS.
- ART. 19.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.
- ART. 20.- SANCIONES Y DESPIDOS.
- ART. 21.- PRENDAS DE TRABAJO.

CAPÍTULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS

- ART. 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.
- ART. 23.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.
- ART. 24.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.
- ART. 25.- PLUSES.
- ART. 26.- ANTIGÜEDAD.
- ART. 27.- DIA DE PAGO.
- ART. 28.- LUGAR DE PAGO.
- ART. 29.- ANTICIPOS.

CAPÍTULO V – MEJORAS SOCIALES

- ART. 30.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.
- ART. 31.- HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD.
- ART. 32.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.
- ART. 33.- JUBILACIÓN.

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

ART. 34.- GARANTIAS SALARIALES.

ART. 35.- CUOTAS SINDICALES.

ART. 36.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

ART. 37.- CENSO.

CAPÍTULO VII – SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ART. 38.- SALUD Y SEGURIDAD.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I – CONDICIONES PARTICULARES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

JORNADA DE TRABAJO.

VACACIONES.

LICENCIAS RETRIBUIDAS.

RETRIBUCIONES.

OTRAS MATERIAS.

NORMATIVA SUPLETORIA

ANEXO II TABLAS SALARIALES

TABLAS LUNES A VIERNES.

TABLAS LUNES, MIERCOLES, SÁBADOS.

TABLAS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. CON SU PERSONAL
ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS
SÓLIDOS DEL MUNICIPIO DE LAS ROZAS DE MADRID**

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.-PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa URBASER, S.A. Y la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo de las actividades de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa presta en el municipio de las Rozas de Madrid.

Ambas partes tienen la capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de la empresa URBASER, S.A. Con todo el personal adscrito con las categorías adscritas a los servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basura con el Ayuntamiento de Las Rozas (Madrid).

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos (funciones profesionales por encima del encargado).

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3.-VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2023, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31/12/2023), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio del 2023, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30 de junio de 2023) las partes

acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Artículo 4.-ADSORCIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato y categoría, entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

En caso de que mediare algún tiempo entre la finalización de la concesión y la nueva adjudicación, el personal, si pasara a depender del Ayuntamiento de Las Rozas, lo hará en idénticas circunstancias a las descritas.

Artículo 5.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas respetándose las condiciones más beneficiosas obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.-ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la 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 Convenio Colectivo, contratos individuales, solo podrá 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 adsorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7.-COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del Cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de los conflictos de ámbito colectivo.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de tres días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Artículo 8.-INSTITUTO LABORAL

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1, Párrafo 0 del citado reglamento y Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores).

1) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

2) La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación 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 la Comunidad de Madrid en su reglamento.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9.-JORNADA DE TRABAJO

a) Personal con jornada de lunes a viernes

La jornada efectiva de trabajo será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Independientemente de lo anterior, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días libres para el personal que realice su trabajo en el turno de noche.

Los días 24 y 31 de diciembre los trabajadores de limpieza viaria de los turnos de mañana y tarde finalizarán su jornada dos horas antes del horario habitual. El día 31 de diciembre, por tanto, será una hora de libranza complementaria a la hora de cobro. Durante estas horas de los días 24 y 31 de diciembre, se fijará un retén compuesto por dos peones y un conductor, a quienes se les retribuirá por este tiempo de retén.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación también al personal con jornada rotativa.

Los sábados no festivos se abonarán como si de trabajo real se tratara.

b) Personal con jornada de sábados, domingos y festivos

El personal contratado para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, tendrá una jornada diaria de 7 horas, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal que presta servicios en sábados, domingos y festivos, los días 25 de diciembre y 1 de enero la jornada diaria tendrá una hora menos de duración, finalizando una hora antes. Durante estas horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero se fijará un retén compuesto por dos peones y un conductor, a quienes se les retribuirá por este tiempo de retén.

c) Personal con jornada rotativa

La empresa podrá realizar contrataciones de personal con jornada de lunes a domingo, incluidos

festivos, estableciéndose las libranzas según cuadrantes rotativos establecidos al efecto.

En función del régimen de descansos rotativos que se establezca, este personal prestará servicios todos los días festivos del año, entendiéndose por tales los de carácter nacional, autonómico y local, así como la festividad de San Martín de Porres. No obstante, lo anterior, los días 25 de diciembre y 1 de enero únicamente prestará servicios el 50% de la plantilla en cada una de estas jornadas, de forma que todos los trabajadores con jornada rotativa librarán uno de los dos días mencionados.

No obstante, este personal prestará servicios cada año el mismo número de días que el personal con jornada de lunes a viernes. Adicionalmente, los trabajadores con jornada rotativa percibirán por cada día festivo efectivamente trabajado, en concepto de “Complemento festivo”, la cuantía que para cada año se establece a continuación:

- 2019: 30 €/festivo trabajado
- 2020: 35 €/festivo trabajado
- 2021: 40 €/festivo trabajado
- 2022: 45 €/festivo trabajado
- 2023: 50 €/festivo trabajado

El personal con jornada de lunes a viernes no podrá realizar sustituciones temporales (por bajas, vacaciones o cualquier otro tipo) del personal con jornada rotativa.

El personal contratado por la empresa con jornada rotativa no podrá superar en ningún caso los 30 trabajadores, entre fijos y temporales, de forma que cada jornada prestarán servicios 2/3 de los trabajadores con jornada rotativa, librando el otro tercio restante.

Los cuadrantes de libranzas para el personal con jornada rotativa se elaborarán entre la empresa y el Comité de Empresa.

No obstante, lo anterior, en las Fiestas de la localidad se seguirá haciendo un cuadrante de festivos con personal de ambas plantillas, para cubrir el servicio en estos días.

d) Personal de recogida de R.S.U. a tiempo parcial

Este personal está contratado en función de los días de la semana que el Ayuntamiento de Las Rozas ha establecido para llevar a cabo estas tareas de recogida de R.S.U. en el municipio.

De esta forma, este personal tendrá una jornada diaria de 7 horas, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Este personal prestará servicios los días festivos del año que coincidan con su jornada, percibiendo adicionalmente por cada día festivo efectivamente trabajado la misma cantidad establecida en el apartado c) del presente artículo para el personal con jornada rotativa. Esta cantidad comenzará abonarse a este colectivo en todo caso a partir de la implantación efectiva en la empresa de la jornada rotativa de lunes a domingo del apartado c).

Artículo 10.-HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Retribución de días festivos: El personal de la plantilla de diario (lunes a viernes) que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada la cantidad de 102,17 €, cuantía fija e invariable cualquiera que sea la categoría y antigüedad del trabajador, sin perjuicio de su retribución diaria.

Se fija el valor de la hora extraordinaria en 16,00 €.

Se fija el precio del mercadillo en 117,13 € independientemente de la categoría y la antigüedad.

Estas cantidades se revisarán durante los años de vigencia del convenio en el IPC real de cada año, siempre que sea positivo.

Artículo 11.-VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural y se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

De forma opcional el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de dos periodos, dentro de los meses establecidos intercambiando días con otros compañeros. De esta forma, se permite el intercambio de 15 días de vacaciones entre dos trabajadores de la misma función profesional, de forma que cada trabajador disfrutará 16 días de vacaciones ininterrumpidos en el mes que le corresponde y los otros 15 días, también ininterrumpidos, en el periodo intercambiado con el compañero. La solicitud de intercambio deberá presentarse con un mínimo de 15 días de antelación al inicio de las vacaciones del primer trabajador, siendo preceptiva la previa aprobación por parte de la empresa para la validez del intercambio solicitado.

Para el personal que disfrute sus vacaciones fuera del periodo vacacional, siempre que este disfrute sea instado o requerido por la empresa, estas serán de 35 días naturales.

El reparto de los turnos de vacaciones irá rotando de forma cíclica cada año, tomando el sentido julio-agosto. Los cambios que pudieran producirse tras la firma del calendario de vacaciones no afectarán a la cíclica del turno, prevaleciendo éste para el año siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la empresa y el comité de empresa.

En el periodo vacacional la empresa tendrá la facultad de reestructurar los servicios, respetando la jornada laboral establecida, sin menoscabo de la calidad del servicio.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

■ Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- CAMBIO DE TURNO DEL PERSONAL DE TARDE DURANTE PERIODO VACACIONAL

Durante el periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), la empresa ofrecerá a los trabajadores que prestan servicios en el turno de tarde la posibilidad de prestar servicios en el turno de mañana o noche, de forma que trabajadores contratados para sustituir vacaciones prestarían sus servicios, en

lugar de los primeros, en el turno de tarde durante este periodo.

La aceptación o no del cambio de turno será voluntaria para el trabajador del turno de tarde al que se le ofrece tal posibilidad. En caso de aceptar, empresa y trabajador suscribirán un acuerdo temporal de cambio de turno por el tiempo que se establezca.

No obstante, lo anterior, en número de trabajadores del turno de tarde que podrán pasar al turno de mañana o al de la noche durante el periodo vacacional quedará a criterio de la empresa y supeditado en todo a las necesidades de cobertura de vacaciones que tenga la empresa a lo largo de todo el citado periodo.

Artículo 13.- LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días, sin que el trabajador sea dado de baja en la Seguridad Social los 15 primeros días, no así los 15 restantes.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, como si de trabajo real se tratara, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) 20 días en caso de matrimonio.
- b) 1 día hábil por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad, se concederán tres días.
- c) 3 días muerte familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad se concederán 5 días.
- d) 3 días por intervención quirúrgica o enfermedad de familiares hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que en ambos casos conlleve hospitalización (ingreso hospitalario) superior a un día (entendiéndose como tal cuando el alta hospitalaria del familiar de 1º grado se produzca, al menos, el día posterior a su ingreso). Si el hecho se produce fuera de la Comunidad se concederán 5 días.

El trabajador podrá elegir el momento del disfrute del permiso por hospitalización de familiar mientras esta hospitalización dure, pero habrá de disfrutarlo siempre de forma ininterrumpida.

- e) 2 días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- f) 1 día por muerte de tíos y sobrinos.
- g) 3 días por nacimiento del hijo del trabajador, siempre que la madre conviva con éste al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediatamente anterior, y cuatro si sucede fuera de la Comunidad. Si concurriese enfermedad grave de la madre, se aumentará a seis días.
- h) 3 días en caso de adopción de un hijo y cuatro si para ello hubiera que desplazarse fuera de la Comunidad.
- i) 2 días por traslado del domicilio habitual.

- j) Por el tiempo indispensable para asistir como paciente al médico especialista.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) El trabajador dispondrá de 1 día de permiso retribuido al año para acompañar al médico especialista o a urgencias a un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. El trabajador deberá justificar el hecho causante y que este coincide con su jornada laboral para tener derecho al disfrute del día completo.

A los solos efectos de este artículo, las parejas de hecho, siempre que se justifique fehacientemente esa situación, tendrán la misma consideración que los matrimonios legalmente establecidos.

Para justificar la relación o parentesco, el trabajador afectado habrá de presentar fotocopia del libro de familia suyo, así como el de sus padres o padres políticos, en función del grado y del vínculo (consanguinidad o afinidad) de parentesco que se pretenda acreditar. Las fotocopias de los libros de familia presentadas por el trabajador se archivarán en su expediente profesional con el fin de que no sea necesario requerírselas para justificar futuras licencias retribuidas, sin perjuicio de que la empresa se vea obligada a volver a requerírselas si no las localizase.

En caso de que la documentación aportada por el trabajador no justificase suficientemente la relación o parentesco, la empresa motivará por escrito la insuficiencia de la justificación pudiendo el trabajador acreditarlo posteriormente por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho, que habrá de ser validado por la empresa.

En caso de coincidir en domingo, la Festividad de San Martín de Porres se trasladará al lunes.

A partir del 1 de enero de 2020 los trabajadores que presten servicio a tiempo completo, que cuenten con una antigüedad en la empresa superior a seis meses, tendrán derecho a disfrutar de 1 día de libre disposición retribuido. Conforme a las siguientes pautas:

- Deberá solicitarse por escrito con al menos 7 días de antelación a su disfrute.
- Podrán coincidir en su disfrute un máximo de 2 trabajadores por jornada.
- No podrá disfrutarse en el periodo que va del 17 de diciembre al 9 de enero.
- En caso de que e hayan presentado más de dos solicitudes para una misma jornada prevalecerá las dos que se hayan presentado antes.

Artículo 14.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as fijos con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, éste se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 1 año, sin que en ningún caso pueda superar el periodo máximo de cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el Comité de Empresa en el plazo de un mes.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de 2 meses de antelación, perderá el derecho a su puesto en la Contrata, procediendo la empresa a cubrir esta vacante. En caso contrario, será admitido/a inmediatamente en el mismo puesto y categoría.

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector, estableciéndose las siguientes funciones profesionales en las tablas salariales:

- **Grupo profesional de Mandos Intermedios:** Encargado, Capataz / Capataz noche.
- **Grupo profesional de Operarios:** Conductor Limpieza Día, Conductor Recogida Día, Conductor Recogida Noche, Peón Limpieza Día, Peón Limpieza Noche, Peón Recogida Día, Peón Recogida Noche, Oficial 1ª Mecánico, Oficial 2ª Mecánico, Oficial 3ª Mecánico.
- **Grupo profesional de Administrativos:** Oficial 1ª Administrativos, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Administrativo de 2ª

Artículo 16.- CONDUCTORES

Los vehículos con más de 3.500 kg y los “vehículos especiales” serán conducidos por trabajadores en posesión, al menos, del permiso de conducción C y que ostenten la función profesional de conductor. No tendrá la consideración de “vehículo especial” a estos efectos la mini-pala cargadora.

No obstante, lo anterior, los vehículos de más de 3.500 kg y los “vehículos especiales” podrán ser conducidos por trabajadores con función profesional de peón en posesión del permiso de conducción C cuando sea necesario para realizar sustituciones temporales de conductores.

Todos los vehículos de menos de 3,500 kg y la mini-pala cargadora serán conducidos por personal con función profesional de peón y en posesión, al menos, del permiso de conducción B.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente en otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante un periodo máximo de 1 año, siempre que la sanción impuesta no se deba a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria constitutiva de delito, salvo que esta sea como consecuencia de una orden directa de sus superiores.

Si transcurrido el año el trabajador continuara sin el carnet de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente a otro puesto de trabajo hasta que le sea devuelto su carnet de conducir.

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

Los conductores, dentro de la jornada de trabajo, tendrán que realizar en todo caso las siguientes operaciones:

- a) Mantener en todo momento, en perfecto estado de higiene el interior de los vehículos.
- b) Verificar a diario los niveles de aceite y agua del vehículo que se le asigne a cada conductor, así como de cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
- c) Ocuparse de la tarea de repostaje, una vez descargado el vehículo asignado.
- d) Llevar todos los días al finalizar la jornada el vehículo a las instalaciones, aparcándolo en el lugar que se le asigne.

Los trabajadores con distinta función profesional que realicen operaciones de conducción tendrán que cumplir en todo caso con las enunciadas en los apartados a), c) y d).

Artículo 17.- ASCENSOS

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Administrativos.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen y antigüedad, entre el personal de la plantilla fija de diario.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 365 días en la empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los puestos de trabajo- conforme a los siguientes criterios:

- Las promociones que surjan en la plantilla con jornada de lunes a viernes serán cubiertas preferentemente por personal con la misma jornada. Y en caso de no cubrirse, serán cubiertas entre el resto del personal. En todo caso se promocionará al puesto en jornada de lunes a viernes,
- De esta forma, las promociones que surjan en la plantilla con jornada rotativa serán cubiertas preferentemente por el personal con la misma jornada. Y en caso de no cubrirse, serán entre el resto del personal. En todo caso se promocionará al puesto en jornada rotativa.

En el tribunal examinador, los trabajadores estarán representados por un miembro del Comité de Empresa elegido por ellos mismos según la categoría profesional que se tenga que cubrir.

Artículo 18.- PLAZAS VACANTES, PLANTILLA E INGRESOS

Todas las vacantes fijas de peón que se produzcan por fallecimiento y jubilación en la plantilla con jornada de lunes a viernes, serán cubiertas con personal voluntario procedente de la plantilla con jornada rotativa, mediante concurso-examen y antigüedad, según regula el artículo 17 de dicho convenio.

Asimismo, todas las vacantes fijas de peón que se produzcan por fallecimiento y jubilación en la plantilla rotativa, serán cubiertas con personal voluntario procedente de la plantilla de tiempo parcial, mediante concurso-examen y antigüedad, según regula el artículo 17 de dicho convenio.

Artículo 19.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así este instaurado en la empresa, debiendo justificar su asistencia al curso.

La empresa se compromete a impartir los cursos de formación o reciclaje que considere necesarios, dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20.- SANCIONES Y DESPIDOS

Todas las sanciones graves o muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

El resto de sanciones serán puestas, por escrito, en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de 24 horas, desde la comunicación de la sanción al trabajador, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

Artículo 21.- PRENDAS DE TRABAJO

Durante el primer año del trabajador en la empresa se efectuarán dos entregas de ropa:

I. Una primera entrega de ropa – de verano o invierno, según corresponda – en el momento de la incorporación del trabajador a la empresa, de la siguiente forma:

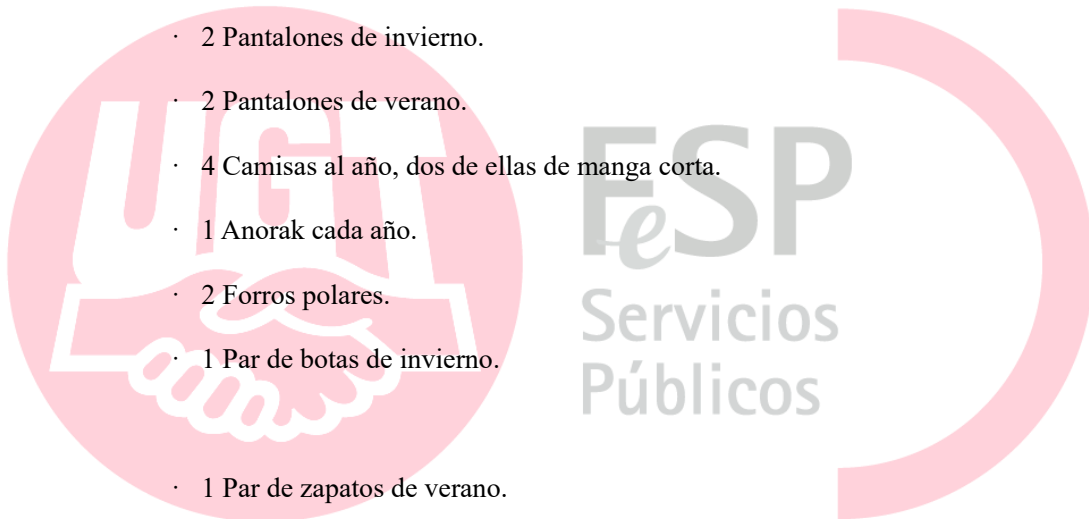
Conductores:

- 2 Pantalones de invierno.
- 2 Pantalones de verano.
- 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.
- 1 Anorak cada año.
- 2 Forros polares.
- 1 Par de botas de invierno.

- 1 Par de zapatos de verano.
- 1 Cazadora de verano.

Peones:

- 2 Pantalones de pana al año.
- 2 Pantalones de tergal al año.
- 1 Traje de agua cada año.
- 1 Par de botas de material.
- 2 Forros polares.
- 1 Par de zapatos de verano.
- 1 Cazadora de verano.
- 1 Anorak cada año.
- 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.



Madrid

· 1 Par de botas de agua que se entregarán únicamente al trabajador que lo solicite para la prestación de sus servicios.

II. Una segunda entrega de ropa, que se hará efectiva entre el 15 y el 31 de mayo, si se trata de la ropa de verano, o entre el 15 y el 30 de septiembre, si se trata de la ropa de invierno. Las prendas a entregar en esta segunda entrega serán las relacionadas en el apartado I, en función de la temporada que corresponda.

La posible variación de las prendas de trabajo estará supeditada al acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, a partir del año 2020 la empresa tratará de conseguir una ropa de mayor calidad con el ánimo de minimizar la cantidad de ropa entregada por reposición.

Las prendas de trabajo son propiedad de la empresa, por lo que los trabajadores no podrán destinarlas a otros usos distintos de los correspondientes por el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

En el caso de incorporaciones temporales, al finalizar su contrato deberán hacer entrega de la ropa usada que lleve el anagrama de la empresa y/o el ayuntamiento, a fin de que dichas prendas no sean utilizadas para uso particular.

En el supuesto que exista una modificación sustancial en la ropa de trabajo que genere una falta de uniformidad en el vestuario de la plantilla, se entregará una nueva uniformidad completa (verano e invierno) a cada trabajador.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las tablas salariales definitivas para los años 2016, 2017 y 2018 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, que reflejan los siguientes incrementos retributivos para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que a continuación se establecen:

- **Para el año 2019:**
 - Aplicación de tablas definitivas del año 2018.
- **Para el año 2020:**
 - Se incrementa el importe del Salario Base diario en 1,00 euros por 366 días, que representan 30,50 euros al Salario Base mensual (por once mensualidades) y a la retribución de vacaciones
- **Para el año 2021:**
 - Se incrementa el importe del Salario Base diario en 1,25 euros por 365 días, que representan 38,02 euros al Salario Base mensual (por once mensualidades) y a la retribución de vacaciones.
- **Para el año 2022:**

- Se incrementa el importe del Salario Base diario en 1,75 euros por 365 días, que representan 53023 euros al Salario Base mensual (por once mensualidades) y a la retribución de vacaciones. Dentro de los citados 1,75 euros diarios de incremento, 0,25 euros diarios se han descontado del plus de asistencia y se han trasladado al Salario Base, de forma que multiplicados por 365 días implica una reducción del plus de asistencia de 8.30 euros mensuales (*11 meses). Al personal de administración se le reducirán 7.60 euros mensuales (*12 meses) del plus de transporte.
 - Asimismo, desde el 1 de enero de 2022 la cuantía de la paga de beneficios quedará equiparada con la paga de San Martín de Porres, abonándose de esta forma Enel mes de marzo del año 2023. Esto no será de aplicación al personal de Administración, que no perciben estas pagas extras.
- **Para el año 2023:**
 - Se incrementa el importe del Salario Base diario en 2,22 euros por 365 días, que representan 60.83 euros al Salario Base (por once mensualidades) y a la retribución de vacaciones.

Estos incrementos destinados directamente al Salario Base repercutirán únicamente sobre el complemento de antigüedad, sin que en ningún caso repercutan en el plus penoso, nocturno ni en cualquier otro complemento o plus retributivo.

Artículo 23.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

La empresa abonará tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) **Cuantía:** Será la fijada en el anexo II del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponde a 30 días sobre el salario base de las pagas de verano y Navidad, y de 15 días en la paga de San Martín de Porres.

b) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y festividad de San Martín de Porres.

c) **Fecha de abono:** Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre y San Martín de Porres, el 15 de octubre o día anterior.

d) **Periodo de devengo:** Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

- **Verano:** Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
- **Navidad:** Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- **San Martín de Porres:** Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Artículo 24.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El día 15 del mes de marzo, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del anexo final, a la que se sumará el complemento de antigüedad correspondiente a 15 días.

Esta gratificación por participación en Beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de su abono), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Artículo 25.- PLUSES

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- Plus de asistencia: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo II.

- Tóxico, Penoso y Peligroso: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo II.

- De especialidad: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo II.

- De transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

- De conservación y mantenimiento de ropa: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo.

- De nocturnidad. Se abonarán en la cuantía que se establece en las tablas salariales del Anexo II

- De actividad: Se abonará al trabajador por la acumulación de residuos en los días posteriores al día festivo no trabajado.

- Plus de césped: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo II.

Artículo 26.- ANTIGUEDAD

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en tres bienios (periodos de 2 años) del cinco por ciento (5%) y posteriores quinquenios (periodos de 5 años) del siete por ciento (7%), calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Artículo 27.- DÍA DE PAGO

El día de pago será el último día de cada mes. Si éste fuera festivo o sábado se pagaría el día anterior. Los trabajadores dispondrán de una hora para el cobro de la nómina mensual.

Artículo 28.- LUGAR DE PAGO

El lugar de pago, será el Centro de Trabajo.

Artículo 29.-ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten de una cuantía máxima de 370,11 €.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2020 y durante los siguientes años de vigencia del convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIÓN

Artículo 30.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada por la empresa, de la que se derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización 34,240,72 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

El incremento respecto del año anterior entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio.

Estas cantidades se revisarán durante los años de vigencia del presente convenio en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2020 y durante los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

Artículo 31.- HOSPITALIZACION, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100% de su salario real.

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá el 100% del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

En caso de baja por ILT de un trabajador, la Empresa abonará el 100% de su salario real desde el primer día de la baja por enfermedad.

Artículo 32.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía de 9.285,83 €, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se decidirá entre un Representante de la empresa y otro de los Trabajadores, que estudiarán las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso, el importe del anticipo tendrá una cuantía máxima de 1.075,21 €.

La amortización de dicho anticipo se establece en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Deberá transcurrir al menos un mes desde la total amortización de un anticipo para poder solicitar otro, salvo casos de máxima necesidad que serían valorados por la empresa y la RLT.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2020 y durante los años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

La empresa hará entrega mensual al Comité de un informe sobre el estado de la concesión de estos anticipos.

Artículo 33.- JUBILACION

En materia de jubilación se estará en lo dispuesto en el Capítulo VII del título II del Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del servicio de limpieza viaria y recogida de RSU de Las Rozas. El incentivo de jubilación parcial establecido en el citado Acuerdo Colectivo se abonará en todo y único caso de la siguiente forma: en el momento de producirse la jubilación parcial de algún trabajador de este colectivo (los nacidos antes del 01/01/1958) la empresa le abonará en concepto de incentivo para la jubilación parcial y por cada año de trabajo en la misma, la cantidad de 204,39 euros por año.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- GARANTIAS SINDICALES

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la Empresa y en casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa petición del Delegado de Personal, podrá autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales se permitirá el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la Empresa, previa notificación a la misma.

Delegados Sindicales y Comité de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la ley.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la Empresa.

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

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciados del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

Se estará supeditado a las posibles modificaciones legales que se pudieran establecer en un futuro.

Artículo 35.- 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 Caja de Ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario, por el periodo de un año.

Artículo 36.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

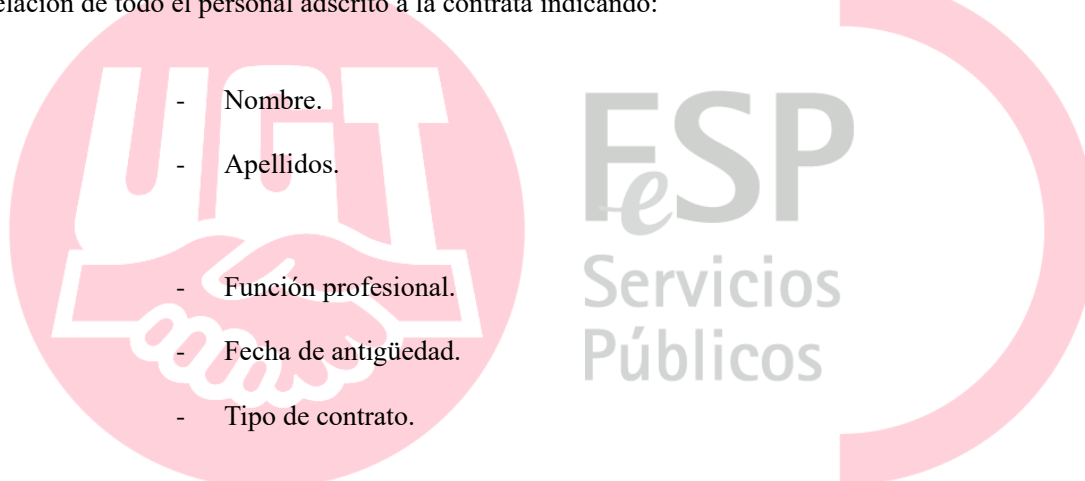
Los trabajadores podrán celebrar asambleas dentro de las instalaciones de la empresa. A dichas asambleas podrán asistir asesores sindicales no pertenecientes a la empresa.

Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo se podrán consumir hasta 2 horas de asamblea dentro del tiempo de trabajo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 37.- CENSO

A primeros de cada año la empresa entregará a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la contrata indicando:



La empresa, con el fin de tener actualizada la información y documentación concerniente a cada trabajador en el ámbito de la relación laboral, podrá requerirles en cualquier momento los datos personales y la documentación necesarios, teniendo el trabajador obligación de facilitárselos. La empresa custodiará la información, cumpliendo en cada momento con la normativa vigente, procurando en todo momento que las actualizaciones de información y documentación se lleven a cabo de forma proporcionada.

CAPÍTULO VII

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 38.- SALUD Y SEGURIDAD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y en el presente Convenio. Este Comité se reunirá de forma periódica una vez cada 3 meses, y en caso necesario, cuando sea preciso.

Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley

que, existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los niños o personas mayores.

La empresa realizará una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, con cargo a la empresa en el centro médico que a tal efecto designará. El resultado de este reconocimiento se entregará al interesado.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, que se efectuará en horas de trabajo.

Asimismo, se habilitará con carácter voluntario para todo el personal una vacuna contra el tétano, salvo renuncia expresa y por escrito del trabajador.

La empresa anunciará con 10 días de antelación las fechas para la habilitación de las diferentes vacunas.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores que se viesen o se hayan visto afectados por las modificaciones de las condiciones de trabajo a consecuencia de la implantación de la recogida lateral, se le respetará la categoría profesional, así como el salario que viniera percibiendo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa fomentará la contratación de mujeres de forma que, a ser posible, se garantice su presencia en la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado en masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. De fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. Y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN FINAL

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y en normas de general aplicación.

ANEXO I – CONDICIONES PARTICULARES DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Los empleados que ocupen puestos de trabajo de Administración (Grupo profesional de Administrativos) adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa URBASER, S.A. Presta en el municipio de Las Rozas de Madrid tendrán la consideración de “personal de especial confianza”.

En base a ello y debido a la particular naturaleza de las funciones del departamento de administración respecto a las funciones propias de la explotación del servicio, este personal se registrará íntegra y exclusivamente por las condiciones particulares que se establecen en el presente Anexo y que se detallan a continuación:

JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo será de 1.665 horas anuales, repartidas de lunes a viernes, que quedarán distribuidas cada año en el calendario laboral que la empresa establezca para este departamento.

Los días festivos anuales serán catorce y quedarán fijados cada año en el calendario laboral que la empresa establezca para este departamento.

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, según las necesidades de la empresa en cada momento y según las condiciones individuales que a cada trabajador le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 24 días laborables y se podrán fraccionar en un máximo de tres periodos.

Para la concreción del/los periodos/s de disfrute de las vacaciones de cada trabajador se respetarán en todo caso las necesidades propias del área funcional a que pertenezca el mismo y, asimismo en un sentido más amplio, las necesidades del propio departamento de administración, que en ambos casos habrán de quedar salvaguardadas en todo momento.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

A este colectivo le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

RETRIBUCIONES

Las retribuciones de este colectivo serán las que se establezcan en las tablas salariales del ANEXO II para cada función profesional del Grupo profesional de Administrativos (Salario Base + Plus transporte + Paga extra de Verano + Paga extra de Navidad).

Percibirán dos pagas extras anuales, la paga extra de verano y la paga extra de Navidad, según lo regulado en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo para dichas pagas.

Asimismo, percibirán un “complemento personal de antigüedad” de conformidad en todo momento con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Para los años 2019, 2020, 2021, 2022, y 2023 sus retribuciones se incrementarán según lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

OTRAS MATERIAS

A este colectivo le serán de aplicación los siguientes artículos del presente Convenio Colectivo:

- Artículo 3-Vigencia
- Artículo 4-Adsorción de personal
- Artículo 5-Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6-Absorción y compensación
- Artículo 7-Comisión mixta paritaria
- Artículo 8-Instituto laboral
- Artículo 13-Sanciones y despidos
- Artículo 14-Excedencias
- Artículo 17-Seguro colectivo de vida
- Artículo 19-Salud y seguridad
- Artículo 21-Clasificación profesional
- Artículo 22-Formación y promoción en el trabajo
- Artículo 28-Día de pago
- Artículo 29-Lugar de pago
- Artículo 30-Anticipos
- Artículo 31-Anticipos reintegrables
- Artículo 32-Hospitalización, accidentes de trabajo y enfermedad
- Artículo 34-Jubilación
- Artículo 35-Garantías sindicales
- Artículo 36-Cuotas sindicales
- Disposición adicional tercera
- Disposición adicional cuarta

NORMATIVA SUPLETORIA

Con carácter supletorio, en lo no regulado en el presente Anexo se estará a lo dispuesto en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, en el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y en normas de general aplicación.

Madrid



ESP
Servicios
Públicos



Madrid