

**CONVENIO COLECTIVO  
DE LA EMPRESA  
URBASER S.A.  
DEL SERVICIO  
DE  
LIMPIEZA VIARIA,  
MUEBLES, ENSERES  
Y  
ENVASES  
DEL  
MUNICIPIO DE  
FUENLABRADA**

**2020-2021**

# **INDICE**

## **CAPITULO I**

### **CONDICIONES GENERALES**

<b>Artículo 1.</b>	
Partes que conciertan el convenio.....	Pág. 5
<b>Artículo 2.</b>	
Ámbito de aplicación.....	Pág. 5
<b>Artículo 3.</b>	
Vigencia.....	Pág. 5
<b>Artículo 4.</b>	
Condiciones.....	Pág. 6
<b>Artículo 5.</b>	
Absorción y compensación.....	Pág. 6
<b>Artículo 6.</b>	
Absorción del personal.....	Pág. 6
<b>Artículo 7.</b>	
Comisión mixta paritaria.....	Pág. 6

## **CAPITULO II**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

<b>Artículo 8.</b>	
Estructura salarial.....	Pág. 8
<b>Artículo 9.</b>	
Subida salarial.....	Pág. 9
<b>Artículo 10.</b>	
Complementos salariales de vencimiento superior al mes.....	Pág. 10
<b>Artículo 11.</b>	
Pluses.....	Pág. 10
<b>Artículo 12.</b>	
Entrega de nómina.....	Pág. 11
<b>Artículo 13</b>	
Anticipos quincenales.....	Pág. 11
<b>Artículo 14</b>	
Anticipos reintegrables.....	Pág. 11

## **CAPITULO III**

### **JORNADA DE TRABAJO**

<b>Artículo 15</b>	
Jornada de trabajo.....	Pág. 12
<b>Artículo 16</b>	
Horas extraordinarias.....	Pág. 13
<b>Artículo 17</b>	
Días festivos de Navidad.....	Pág. 13

## CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES

<b>Artículo 18</b>	
Seguro colectivo de vida .....	Pág. 14
<b>Artículo 19</b>	
Fiestas, licencias y permisos .....	Pág. 14
<b>Artículo 20</b>	
Vacaciones .....	Pág. 17
<b>Artículo 21</b>	
Excedencias .....	Pág. 18
<b>Artículo 22</b>	
Conciliación de la vida familiar y laboral .....	Pág. 20

## CAPITULO V SEGURIDAD Y SALUD

<b>Artículo 23</b>	
Seguridad y salud .....	Pág. 24
<b>Artículo 24</b>	
Accidentes de trabajo .....	Pág. 25
<b>Artículo 25</b>	
Enfermedad común .....	Pág. 25
<b>Artículo 26</b>	
Prendas de trabajo .....	Pág. 25
<b>Artículo 27</b>	
Equipos de protección individual .....	Pág. 26
<b>Artículo 28</b>	
Promoción interna .....	Pág. 26
<b>Artículo 29</b>	
Formación .....	Pág. 26
<b>Artículo 30</b>	
Contrato de relevo .....	Pág. 26
<b>Artículo 31</b>	
Jubilación .....	Pág. 27

## CAPITULO VI CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

<b>Artículo 32</b>	
Clasificación profesional .....	Pág. 27
<b>Artículo 33</b>	
Definición de las funciones profesionales .....	Pág. 27
<b>Artículo 34</b>	
Asistencia jurídica .....	Pág. 30
<b>Artículo 35</b>	
Resolución extrajudicial de conflictos .....	Pág. 30

**CAPITULO VII**  
**DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 36**  
Garantías sindicales ..... Pág. 31

**Artículo 37**  
Cuotas sindicales ..... Pág. 31

**CAPITULO VIII**  
**FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 38**  
Régimen disciplinario..... Pág. 32

**Artículo 39**  
Sanciones ..... Pág. 32

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA  
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA  
DISPOSICIÓN TRANSITORIA  
DISPOSICIÓN FINAL  
TABLAS SALARIALES

**E<sub>e</sub>SP**  
Servicios  
Públicos

**Madrid**

# CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A.

## FUENLABRADA (MADRID)

2020 – 2021

### CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

#### **Art. 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 del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Muebles y Enseres y Recogida de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

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

#### **Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Urbaser S.A. con el personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Muebles y Enseres, y Recogida de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

#### **Art. 3 VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio se abonarán según lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2021.

No obstante, el presente Convenio Colectivo (2020-2021) se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

#### **Art. 4 CONDICIONES**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que pactados individual o colectivamente, superen y/o no se recojan en el presente Convenio.

#### **Art. 5 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

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

#### **Art. 6 ABSORCIÓN DEL PERSONAL**

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores de ambas partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.

B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C.- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.

E.- Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.

F.- 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.

G.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.

H.- Tratar las discrepancias que pudiesen existir sobre la validez o no de la justificación presentada por el trabajador para tener derecho al disfrute de los permisos por hospitalización y enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de afinidad y consanguinidad previstos en el artículo 19.3 del presente Convenio Colectivo.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria, serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al presente Convenio Colectivo como anexos al mismo.

## **CAPITULO II** **CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL**

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del ANEXO I para cada función profesional y tendrán la siguiente denominación:

#### **A. SALARIO BASE**

Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales anexas.

#### **B. PLUS CONVENIO**

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

#### **C. ANTIGÜEDAD**

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios, por importe del 5 % del salario base, y posteriores quinquenios por el 7 % del salario base.

La antigüedad comenzará a computarse desde el inicio de la relación laboral, y se devengará en el mes en que se cumpla.

#### **D. PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

Se percibirá este plus por el importe que se detalla en las tablas salariales. Tendrá carácter mensual.

#### **E. PLUS DE TRANSPORTE**

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas anexas para cada función profesional 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.

#### **F. PLUS NOCTURNO**

Todos los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas, que consistirá en el 25% del salario base. Tendrá carácter mensual.

#### **G. PLUS ACTIVIDAD**

Lo percibirán las funciones profesionales que corresponda, según se especifica en las tablas salariales anexas, por el importe que se detalla en las mismas. Tendrá carácter mensual.

Todos los conceptos anteriores se abonarán en el salario mensual.

#### **H. PLUS RECOGIDA**

Los trabajadores adscritos a los Servicios de Recogida de Envases o Recogida de Muebles percibirán este plus de puesto de trabajo consolidable, denominado "Plus de Recogida", cuyo importe anual se detalla en las tablas salariales anexas.

Este plus se abonará en un único pago anual, el 15 noviembre de cada año, y se devengará por año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal a tiempo parcial percibirá la cantidad proporcionalmente a la jornada contratada.

#### **I. PLUS HOJA**

Los trabajadores adscritos al Servicio de Limpieza Pública Viaria percibirán este plus de puesto de trabajo consolidable, denominado "Plus de hoja", cuyo importe anual se detalla en las tablas salariales anexas.

Este plus se abonará en compensación por la mayor carga de trabajo que supone la caída de la hoja para los trabajadores de Limpieza Viaria, devengándose únicamente durante el trimestre que va del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año y abonándose el 15 de noviembre de cada año.

El personal a tiempo parcial percibirá la cantidad proporcionalmente a la jornada contratada.

### **Art. 9 SUBIDA SALARIAL**

Las tablas salariales definitivas de los años 2020 y 2021 serán las establecidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo, quedando

establecidas el resto de cantidades en el ANEXO II y en los artículos del presente Convenio que así lo dispongan.

#### **Art. 10 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

**Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

**Cuantía:** Para las pagas de Verano, Navidad y Marzo, será la fijada, para cada función profesional, en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe de una mensualidad de antigüedad, según corresponda a cada trabajador, en cada una de las citadas pagas.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre, y la de marzo, el día 31 de marzo.

**Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. En el caso de la paga de Marzo su devengo será por doce meses, y se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

No obstante lo anterior, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio las pagas extraordinarias se prorratearán en nómina mensual (en 12 meses), tal y como se venía realizando hasta el día de la fecha.

#### **Art. 11 PLUSES**

Son los indicados en la tabla salarial del ANEXO I y se denominan:

- Plus Tóxico, Penoso y/o Peligroso.
- Plus Transporte.
- Plus Convenio.
- Plus Nocturno.

- Plus Antigüedad.

- Plus Actividad

- Plus Recogida.

- Plus Hoja.

- Plus por Manejo de Vehículos. Se abonarán 2'15 € por día trabajado a los peones que manejen barredoras de hasta 3.500 kg. de MMA, y resto de vehículos hasta 3.500 kg. de MMA.

- Plus Funcional de Especialización: Se abonarán 1'65 € por día trabajado, al personal que realice las siguientes funciones: desbrozar, soplar, pintar, quitapintadas. De producirse más trabajos especiales o no habituales se tratarán en la comisión mixta paritaria.

Para percibir el Plus por Manejo de Vehículos y Plus Funcional de Especialización, se debe realizar dicha función durante, al menos, el 50% de la jornada laboral diaria.

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda, a excepción del Plus Recogida y Plus Hoja que se abonarán anualmente, el 15 de noviembre de cada año, con una nómina independiente.

#### **Art. 12 ENTREGA DE NÓMINA**

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo.

#### **Art. 13 ANTICIPOS QUINCENALES**

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10, se abonará al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

#### **Art. 14 ANTICIPOS REINTEGRABLES**

Los trabajadores fijos con más de 6 meses de servicio en la Empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 1.000€ para el personal de jornada completa y de 500€ para el personal de jornada parcial que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos.

El resto de trabajadores a tiempo parcial podrán solicitar estos préstamos por la cuantía proporcional a su jornada.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que se haya amortizado el anterior.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

En caso de que la empresa cese como titular en la prestación de cualquiera de los servicios afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, los trabajadores adscritos a dichos servicios con anticipos pendientes de reintegrar, deberán devolver la cantidad pendiente antes del cese de las actividades de la empresa. La empresa informará por escrito al trabajador sobre este aspecto cuando conociese la fecha de finalización y a cuanto ascenderán las cantidades a devolver mensualmente.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 18.000€, a partir de la firma del presente Convenio.

Se realizará un informe sobre la gestión del fondo de anticipos, que se entregará al Comité de Empresa trimestralmente, en el mismo deberá venir, como mínimo: la cantidad de préstamos concedidos, la fecha de concesión, la cantidad concedida por préstamo, la cantidad amortizada mensualmente y el remanente mensual del fondo.

## **CAPITULO III** **JORNADA DE TRABAJO**

### **Art. 15 JORNADA DE TRABAJO**

La jornada semanal será de 35 horas, siendo de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo para el personal de diario se distribuirá de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso semanal de este personal será el fin de semana.

Los trabajadores de SDF, para prestar sus servicios ordinarios en sábados, domingos y festivos, tendrán un descanso intermedio de 30 minutos diarios que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 7:00 horas a 14:00 horas, para el Servicio de Recogida de Envases y de Limpieza Viaria; y de 6:00 horas a 13:00 horas, para el Servicio de Recogida de Muebles.

La jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14:15 horas a 21:15 horas.

La jornada del turno de noche se prestará en horario de 22:00 horas a 05:00 horas.

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 16 HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado. Todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Tendrán carácter voluntario para el trabajador.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica. Las horas extraordinarias prestadas en domingos y festivos por el personal de diario, se retribuirán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Asimismo, en el ANEXO II se establecen los precios por jornada a percibir por aquellos trabajadores que desempeñen trabajos de superior remuneración dentro de su jornada ordinaria. Estos importes corresponden a una jornada completa, de forma que se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichos trabajos de superior remuneración. No obstante, si el trabajador, durante más del 50% de la jornada, realizase estos trabajos de superior remuneración, percibirá el importe correspondiente a una jornada completa.

Los trabajos de superior remuneración realizados fuera de la jornada ordinaria serán retribuidos a los trabajadores afectados como horas extraordinarias, según el importe que corresponda al servicio prestado.

Los importes correspondientes a las horas extras y a los trabajos de superior remuneración se establecen en el ANEXO II.

#### **Art. 17 DÍAS FESTIVOS DE NAVIDAD**

Los días 25 de diciembre, y 1 y 6 de enero, los trabajadores de barrido manual, irán en parejas hasta las 10:00 horas.

Las horas extraordinarias que se realicen en los días mencionados en el párrafo anterior, serán retribuidas, cada una de ellas, por el doble del valor de la hora normal.

Asimismo, el trabajador subrogado que tenga adquirido el derecho a librar los días 24 y 31 de diciembre, percibirá, por cada hora trabajada en estos días, una retribución por el doble del valor de la hora normal

Por otro lado, se establecen los siguientes horarios especiales en los días navideños que a continuación se concretan:

- Días 24 y 31 de diciembre:
  - Turno de mañana: De 07:00 a 11:00 horas
  - Turno de tarde: De 14:00 a 18:00 horas
  - El turno de noche en estos días se realizará en el horario de tarde.
- Días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero:
  - Turno de mañana: De 08:00 a 12:00 horas
  - Turno de tarde: De 16:00 a 20:00 horas

## **CAPITULO IV** **MEJORAS SOCIALES**

### **Art. 18 SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente, incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan, la cantidad de 23.000 € durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este capital únicamente se percibirá cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de

octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

## **Art. 19 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Licencia por matrimonio: 15 días naturales.

2. Por nacimiento de hijos, 3 días naturales. Si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid, 2 días más; y si se produjera fuera de la península, otros 2 días más.

No obstante, la aplicación de este permiso queda en suspenso en tanto el permiso paternal por nacimiento y cuidado de menor, establecido por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, sea superior en la normativa vigente en cada momento al recogido en este apartado.

3. En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.

4. En caso de accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

5. Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.

6. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.

7. Para el cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo necesario.

8. Por concurrir a exámenes, el tiempo necesario, si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, aportando el justificante oportuno del centro examinador.

9. Para análisis, pruebas médicas o asistencia a especialistas, prescritos por los Servicios Públicos de Salud o por la Mutua que tenga concertada la empresa, el tiempo necesario, acreditándose siempre con un justificante fehaciente. El trabajador queda obligado, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

10. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se concederán 3 días de libre disposición por año para la plantilla de diario. A partir del 1 de enero de 2022 se concederán 4 días de libre disposición por año para la plantilla de diario.

Para la plantilla de SDF se concederán 2 días de libre disposición por año a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y tendrán la posibilidad de disfrutar de un tercer día de libre disposición siempre que cumplan con la regulación establecida en el apartado 11 del presente artículo.

Estos días los podrán disfrutar simultáneamente el número máximo de trabajadores que a continuación se determinan por cada servicio y día:

- Servicio de Limpieza Viaria: 2 conductores y 4 peones.
- Servicio de Recogida de Envases: 1 conductor y 1 peón.
- Servicio de Recogida de Muebles: 1 conductor y 1 peón.

Se solicitará por escrito con 72 horas de antelación. Ante el exceso de solicitudes, se concederán por riguroso orden de antigüedad de la solicitud. La empresa deberá contestar por escrito en un máximo de 24 horas desde la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo de la misma.

Los trabajadores que lleven en la empresa menos de un año, disfrutarán el número de días de libre disposición que les correspondan en proporción al tiempo que lleven contratados, computándose desde la fecha de inicio del último contrato vigente.

11. El trabajador de SDF disfrutará de un tercer día de libre disposición por año, siempre que realice su trabajo las jornadas de los 4 días de Semana Santa: jueves, viernes, sábado y domingo. En caso contrario, no tendrá derecho al disfrute del tercer día de asuntos propios.

12. El personal contratado a tiempo parcial que realice su trabajo los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, de las mismas festividades, disfrutará de un fin de semana libre durante el primer trimestre del año entrante. Los trabajadores con contrato temporal que causaren derecho al disfrute de este permiso, lo disfrutarán dentro del periodo de contrato que tengan.

13. El tiempo indispensable de la jornada de trabajo que se utilice para la renovación del permiso de conducir y la tarjeta de conductor (tacógrafo digital), para aquellos trabajadores que habitualmente presten sus servicios de conducción para la empresa. También tendrán el tiempo necesario los trabajadores que tengan que acudir presencialmente a renovar la tarjeta CAP. No obstante, este permiso sólo podrá disfrutarse en el caso de que sea requisito indispensable la presencia del trabajador para la renovación de la mencionada tarjeta.

14. Los trabajadores que prestan servicios de recogida de muebles en el turno de noche, de lunes a domingo, con descanso semanal alterno, y que estén adscritos a este servicio, disfrutarán de un fin de semana de libranza cada año, consecutivo a su descanso semanal (sábado y domingo para uno de los equipos o viernes y sábado para el otro), en compensación por la prestación de servicios en este régimen. Deberán comunicarlo a la empresa con, al menos, una semana de antelación y no podrán coincidir en su disfrute dos o más trabajadores que desempeñen la misma función profesional, ni que pertenezcan al mismo turno y equipo.



Todos estos permisos serán aplicables tanto a matrimonios legalmente establecidos como a las parejas de hecho legalmente reconocidas mediante su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho. Y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y San Martín de Porres (3 de noviembre).

El personal de Sábados, Domingos y Festivos que realice su trabajo la jornada del día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres), percibirá por ello la cantidad de 30 €.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una licencia no retribuida una sola vez cada año, por un mínimo de 7 días y un máximo de 30, debiendo disfrutarse de forma ininterrumpida. Se contestará a la solicitud en un plazo de tres días hábiles desde la solicitud.

#### **Art. 20 VACACIONES**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El personal contratado para SDF tendrá 10 días de vacaciones anuales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Dicho período vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma función profesional, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso con copia, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a los trabajadores que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tablones de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del 30 de marzo.

Las vacaciones no podrán comenzar en días de descanso o festivos excepto para el personal de SDF, que son los días de su jornada habitual.

En caso de estar en situación de IT en el inicio o durante su disfrute, tras el alta se elaborará otra fecha, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), la empresa ofrecerá a los trabajadores que prestan servicios los sábados, domingos y festivos (SDF) la posibilidad de prestar servicios temporalmente a tiempo completo para sustituir las vacaciones del personal de diario. La empresa pondrá a disposición del personal de SDF hasta el 75% de las necesidades de contratación que requiriese para la sustitución de vacaciones.

## **Art. 21 EXCEDENCIAS**

Los trabajadores adscritos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

### **A/ Voluntarias:**

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar por escrito a la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable hasta en tres ocasiones, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año. En todo caso la excedencia inicial más las prórrogas no podrán superar el límite máximo de los cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si el trabajador no solicitara, por escrito, la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo reincorporado inmediatamente, en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función profesional, así como en el mismo turno, horario y jornada que hubiese tenido el trabajador antes de su excedencia.

### **B/ Forzosas:**

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

Cuando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

### **C/ Cuidado de familiares:**

A/ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, no podrán disfrutar de este derecho de forma simultánea, pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia, y mientras dure la situación que motivó la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

### **D/ Violencia de género:**

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los Servicios Sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento,

para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por escrito por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de las excedencias reguladas en los apartados C y D, cuya resolución será inmediata.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

## **Art. 22 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su normativa concordante, y 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*:

- **Maternidad y paternidad:**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- **Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:**

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma

persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

- ***Lactancia:***

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En caso de que el trabajador opte por la acumulación en jornadas completas, tendrá derecho a disfrutar ininterrumpidamente de 15 jornadas laborables por lactancia, que en todo caso podrá disfrutar hasta que el lactante cumpla nueve meses. Para los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios menos de cinco días a la semana las jornadas acumulables serán proporcionales al porcentaje de jornada contratado.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- ***Reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad:***

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

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

La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

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

- A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

- Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

- Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

- Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

- Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

- Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

- La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

## **CAPITULO V** **SEGURIDAD Y SALUD**

### **Art. 23 SEGURIDAD Y SALUD**

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente Convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador. De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la



salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los trabajadores tendrán derecho a vacunarse contra las enfermedades de la gripe, tétanos y hepatitis, no obstante lo anterior, si alguno de los trabajadores no quisiera vacunarse, deberá firmar un documento de renuncia, ya que las mismas, al igual que el reconocimiento médico, son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada trabajador del tiempo necesario para el reconocimiento médico.

El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con 4 horas libres.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

#### **Art. 24 ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de baja por I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del ANEXO I.

Asimismo, el trabajador que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior función profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

#### **Art. 25 ENFERMEDAD COMÚN**

En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del ANEXO I.

#### **Art. 26 PRENDAS DE TRABAJO**

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada trabajador se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregaran a cada trabajador dos trajes de verano, consistentes en: una cazadora de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, una cazadora de invierno, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro/a de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregará antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

### **Art. 27 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje de agua con reflectantes, una faja y unos guantes adecuados para cada una de las diferentes actividades que desarrollen. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno y en vías públicas.

### **Art. 28 PROMOCIÓN INTERNA**

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe de servicio, mandos intermedios, administrativos y personal de taller. En las demás funciones profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

- Prueba teórica
- Prueba práctica
- Antigüedad, que puntuará el 30% del examen.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 1 año 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 lugares de trabajo.

### **Art. 29 FORMACIÓN**

La empresa impartirá una formación teórico práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o funciones de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

### **Art. 30 CONTRATO DE RELEVO**

Todos aquellos trabajadores que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial, podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

### **Art. 31 JUBILACIÓN**

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, 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 en fecha 25 de marzo de 2013.

## **CAPITULO VI** **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Madrid

### **Art. 32 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 integrados por distintas funciones profesionales, según se desarrolla en el presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

### **Art. 33 DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES PROFESIONALES**

**JEFE/A DE SERVICIO:** En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo “A”, Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO/A GENERAL:** Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO/A:** A las ordenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CAPATAZ:** El trabajador que, a las ordenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CONDUCTOR/A:** Trabajador en posesión como mínimo del carnet 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 que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le

asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con función profesional de conductor.

Todas las barredoras cuyo M.M.A. sea superior a 3.500 kg, y baldeadoras, serán conducidas por trabajadores con función profesional de conductor.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a cualquier conductor de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los conductores cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y estén en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta función profesional, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la función profesional anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**PEÓN:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Clasificación de Peones:

Peón del servicio de retirada de muebles.

Peón del servicio de limpieza viaria.

Peón del servicio de recogida de envases.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 1ª DE TALLER:** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 2ª DE TALLER:** Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 3ª DE TALLER:** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ADMINISTRATIVO/A:** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo “C”, Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Se encuadra dentro del grupo “C”, Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

#### **Art. 34 ASISTENCIA JURÍDICA**

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y se estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fé. En caso de que no hubiera acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

#### **Art. 35 RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su Reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.



# **CAPITULO VII**

## **DERECHOS SINDICALES**

### **Art. 36 GARANTÍAS SINDICALES**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Art. 37 CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, 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.

Se facilitará a las Secciones Sindicales, un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.



# **CAPITULO VIII** **FALTAS Y SANCIONES**

## **Art. 38 REGIMEN DISCIPLINARIO**

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

## **Art. 39 SANCIONES**

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a (si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal), con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

La Parte Social deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas leves.



Madrid

# **DISPOSICIONES ADICIONALES**

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Aquel personal que ha sido subrogado por la empresa al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Fuenlabrada mantendrá todos los derechos y obligaciones que regían en su Convenio de dicha fecha, en los términos que se recogen en el Acuerdo de fecha 4 de junio de 2012 alcanzado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La Empresa concertará el seguro de Responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que desarrolla en el municipio de Fuenlabrada.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el 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 extensa y compleja.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Con el fin de establecer una tabla retributiva regular para el personal que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, y solo a efectos económicos, las partes acuerdan que las tablas salariales de este personal se calcularán para cada año de la vigencia del Convenio estimando un porcentaje de jornada del 48,00 por ciento, respecto de las establecidas para el personal a tiempo completo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (U.G.T. y CC.OO.), 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 ADICIONAL SEXTA**

En materia de horas complementarias del personal a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito por las partes de fecha 20 de abril de 2016, así como a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**

El trabajador con función profesional de conductor que realice la formación para la obtención o renovación del certificado CAP (Certificado de Aptitud Profesional) impartida por la empresa o por servicios ajenos concertados por esta, en caso de que las horas formativas le sean impartidas fuera de su jornada laboral, tendrá derecho a que ese tiempo empleado fuera de su jornada le sea compensado bien económicamente – a precio de horas normales, si se imparte de lunes a sábado; o a precio de horas festivas, si se imparte en domingo (excepto para el trabajador de SDF, que será siempre a precio de horas normales) –, o bien con tiempo de libranza equivalente (en jornadas completas, siempre que sea posible), a elección de la empresa.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Aquellos trabajadores a tiempo completo que tengan más de seis meses de antigüedad en la empresa percibirán 150 euros no consolidables que se abonarán en un único pago en concepto de “gratificación de convenio” junto con la nómina del mes de abril de 2021. La cuantía a percibir para los trabajadores de SDF será de 100 euros, abonándose con las mismas condiciones que las establecidas para el personal a tiempo completo.

Esta gratificación tendrá naturaleza no consolidable.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

Madrid

