

PLANTA DE CLASIFICACION DE ENVASES Y RESIDUOS DE ENVASES DE COLMENAR VIEJO

CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1.- Normativa supletoria.

Las normas que contiene el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de manera prioritaria.

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo 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.*

Artículo 2.- Vigencia, duración y prórroga. Denuncia del Convenio

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES.

Artículo 4.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Planta de Clasificación de envases y residuos de envases de Colmenar Viejo.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores y trabajadoras de esta empresa.

Artículo 5.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa URBASER, S.A., que presten sus servicios en la Planta de Clasificación de envases y residuos de envases de Colmenar Viejo, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

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 que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

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 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 su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo 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 absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración Laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

Artículo 8.- Derechos adquiridos de carácter individual.

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, ad personam como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 9.- Sistema salarial y de pago.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o períodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador y trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El pago de la nómina mensual se realizará el último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria, cuya acreditación valdrá de recibo, debiendo la empresa repartir las hojas de salario con carácter meramente informativo.

Artículo 10.- Estructura salarial.

1. Por unidad de tiempo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. Está compuesta por Salario Base.
2. Personales por cantidad o calidad de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.
3. Personales de puesto de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a las condiciones concretas del puesto de trabajo. Está compuesta por el plus tóxico.

A los trabajadores con jornada parcial, la cuantía de cada concepto retributivo, independientemente de su naturaleza, será la que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.

En todo caso, estas retribuciones se abonarán de manera proporcional a cada trabajador, en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 11. Condiciones económicas.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá en los años 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025 el salario bruto anual reflejado en las tablas salariales del ANEXO I de acuerdo con su clasificación profesional, puesto de trabajo y funciones que efectivamente realice, teniendo en cuenta que dichas tablas se refieren a la ejecución de la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio y que en las mismas se incluye tres pagas extraordinarias, cada una de ellas por el mismo importe que el de una mensualidad de salario base.

Artículo 12.- Salario Base.

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las funciones profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo, cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales del ANEXO 1.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 13.- Plus tóxico.

A los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas (entendiéndose como tales todas aquellas que efectivamente se realicen en la planta), se les abonará un complemento del 20 por 100 sobre el salario base mensual, que se devengará por día efectivamente trabajado y cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales del ANEXO 1, que se abonará por once mensualidades.

Artículo 14.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá durante la vigencia del convenio la cantidad que se establece en las tablas salariales del ANEXO 1, que se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 15.- Complemento de antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las funciones profesionales en concepto de antigüedad consistente en una cantidad mensual, por quinquenio de antigüedad.

De esta forma, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán este complemento por cada quinquenio de antigüedad ininterrumpida en la contrata.

El valor de cada uno de los quinquenios será del 5% sobre el salario base vigente en cada año para cada función profesional.

El complemento personal de antigüedad se abonará desde el mes siguiente al que efectivamente se cumpla el quinquenio.

En relación con el devengo y abono del complemento de antigüedad para la paga de San Martín de Porres, dicho complemento se devengará con la puesta en marcha efectiva del nuevo contrato, abonándose para el primer año 5 días de antigüedad, para el segundo año 10 días de antigüedad y para el tercer año y sucesivos 15 días de antigüedad sobre el salario base vigente en cada año para cada función profesional.

Artículo 16.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en un incremento del 30% sobre el salario base.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: El personal adscrito al presente convenio percibirá la cantidad que se establece por tales conceptos en las tablas salariales adjuntas como Anexo I, adicionándose a la paga de Verano, Navidad y Participación en beneficios, si procede, el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base así como lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio en relación a 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, Participación en Beneficios y San Martín de Porres.
- c) Fecha de abono: la de Verano, junto con la nómina del mes de junio; la de Navidad, junto con la nómina del mes de noviembre; y la de Participación en Beneficios, junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo. La paga de San Martín de Porres se abonará junto a la nómina del mes de octubre y en proporción al tiempo trabajado.
- d) Período de devengo: las de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y la de Participación en Beneficio anualmente.

- Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
- Participación en Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.
- San Martín de Porres: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

Su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante los citados períodos.

El importe de estas pagas extraordinarias se ha tenido en cuenta en la fijación del salario bruto anual regulado en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 18.- Paga de asistencia.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo, y el quebranto económico que produce, así como la necesidad de reducirlo por su negativa incidencia en la productividad.

Por ello se establece un Plus de asistencia mensual que se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo durante el mes natural inmediatamente anterior y su cuantía mensual será la siguiente para cada año de vigencia del presente Convenio:

- Año 2021: 40 euros mensuales
- Año 2022: 41,66 euros mensuales
- Año 2023: 50 euros mensuales
- Año 2024: 58,33 euros mensuales
- Año 2025: 66,66 euros mensuales

El abono se realizará el mes siguiente a su devengo, de forma que en el mes de febrero se abonará, si procede, la cuantía de plus de asistencia correspondiente al mes de enero, y así sucesivamente

Para los trabajadores a tiempo parcial la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

A estos efectos, no tendrán la consideración de faltas al trabajo, previa justificación documental, las siguientes ausencias:

- Las de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Licencias por nacimiento de hijo.
- Licencias por fallecimiento de hijos, cónyuge, hermanos o padres.
- Licencias por accidente, enfermedad grave u hospitalización de hijos, cónyuge o padres.
- Vacaciones.
- Los días recogidos en el presente convenio para asuntos propios.
- Las correspondientes a la utilización del crédito horario sindical.
- Licencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable, siempre que se acredite la imposibilidad por parte del trabajador de utilizar ese tiempo en otro momento fuera de su jornada de su trabajo.

Artículo 19. Sábados, Domingos y festivos.

Debido al carácter público del servicio que se realiza en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Colmenar y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los trabajadores y trabajadoras que designe la Empresa y con carácter voluntario, trabajarán los sábados, domingos y días festivos, sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos sábados, domingos y festivos, los trabajadores y trabajadoras, cuyo trabajo en dichos días tenga la consideración de jornada extraordinaria, percibirán, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador y para una jornada laboral efectiva de seis horas, la cantidad que para cada año de vigencia del presente Convenio se establece en el Anexo I para cada función profesional.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

Se considerará como día efectivo de trabajo el día de San Martín de Porres y, en su consecuencia, en compensación por la prestación de servicios en esta Festividad, los trabajadores disfrutarán de un día de libranza el día 24 de diciembre de cada año. Esta regulación se aplicará a todos los efectos, de forma que si el día de San Martín de Porres coincidiese en descanso semanal del trabajador y el día 24 de diciembre fuese laborable, el trabajador no deberá prestar servicios el día de San Martín (por ser de descanso semanal), pero tendrá derecho a disfrutar la libranza del día 24; e igualmente, si el día de San Martín de Porres coincidiese en día laborable y el día 24 de diciembre coincidiese en día de descanso semanal del trabajador, este último deberá prestar servicios el día de San Martín de Porres, pero ese año no disfrutará adicionalmente de otro día de libranza por este motivo. Esta regulación no será de aplicación a los trabajadores en cuyo contrato de trabajo se estipule expresamente que tengan que prestar servicios en días festivos.

Artículo 20.- Trabajos de superior función profesional.

En los supuestos en que un trabajador tuviera que realizar trabajos de función profesional superior, la empresa abonará la diferencia entre su función profesional y la que tuviera que realizar.

En los supuestos de realización de trabajos de superior función profesional con el fin de sustituir a trabajadores que se hayan ausentado de su puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa, o que tengan el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que realicen dichas funciones superiores no consolidarán la función profesional superior en ningún caso por este motivo.

Artículo 21.- Horas Extraordinarias

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio durante la vigencia del mismo, les serán abonadas en las cuantías que se establecen para cada función profesional en el Anexo I para cada año de vigencia del presente Convenio.

Artículo 22.- Anticipos.

Mensuales:

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de la solicitud, con exclusión del devengo de las pagas extraordinarias.

Reintegrables:

El personal, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 1.000 €.

La amortización de este anticipo se efectuará en el plazo máximo de un año, gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad. Las solicitudes de préstamos se tramitarán por orden, de antigua a reciente, atendiendo a la fecha de presentación de cada solicitud en las oficinas de la empresa.

La Empresa pondrá a disposición del Fondo de anticipos reintegrables la cantidad total de 16.000 € durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Cuando queden diez meses o menos para la finalización de la contrata, debido a la problemática que se genera por el poco tiempo de amortización del anticipo reintegrable, el contenido de este artículo quedará en suspenso hasta que sea efectiva la nueva adjudicación, sin perjuicio de que durante este periodo puedan acordarse las condiciones de la concesión del anticipo reintegrable, individualmente entre la empresa y cada trabajador.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 23.- Jornada de trabajo.

- 1) La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales.
- 2) En la jornada diaria los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de treinta minutos de descanso (tiempo de bocadillo), de los que quince se considerarán de trabajo efectivo y los otros quince deberán ser recuperados a lo largo de la jornada de trabajo diaria.
- 3) Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio y de acuerdo con el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de

los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos, dispondrán de 10 minutos para el aseo personal antes de la salida de su turno de trabajo y antes del descanso del bocadillo.

Artículo 24.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, ajustándose a los siguientes turnos: del uno al treinta y uno de julio, del uno al treinta y uno de agosto y del uno de septiembre al uno de octubre.

El reparto de los turnos de vacaciones se pondrá en conocimiento del personal, con al menos tres meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones.

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

Durante el periodo vacacional cada trabajador percibirá la retribución de vacaciones establecida en las tablas salariales del Anexo I más una mensualidad de antigüedad.

CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

Artículo 25.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que deberá ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

Artículo 26.- Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador o trabajadora prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes y el presente Convenio Colectivo, así como, en su defecto, lo dispuesto en el Convenio General del Sector, los usos y las costumbres.

Queda expresamente prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Asimismo, queda prohibido sacar fuera del centro de trabajo cualquier máquina, útil o herramienta propiedad de la empresa sin la expresa autorización de los superiores.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores y trabajadoras todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores y trabajadoras utilizarán, con carácter obligatorio, los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 27.- Discrecionalidad profesional.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

Artículo 28.- Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la Empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 29.- Adecuaciones introducidas por la Ley de Contratos de la Administración Pública.

Cuando el órgano de contratación introduzca modificaciones por razón de interés público en los elementos que integran la concesión, la empresa deberá reunirse con los representantes de los trabajadores, por un período inferior a quince días naturales, tras el cual la empresa procederá a la adaptación del servicio a las modificaciones solicitadas por la Administración.

CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 30.- Clasificación del personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 31.- Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que efectivamente realice, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Mandos Intermedios.
- Grupo de Operarios.

Artículo 32.- Definición de grupo y funciones profesionales.

Cada grupo profesional comprende las funciones profesionales que para cada uno de ellos se especifican seguidamente:

a) Grupo de Técnicos: el grupo de personal técnico está compuesto por la función profesional de Jefe de Planta.

- Jefe/a de Planta: es aquel que encontrándose en posesión de un título de grado superior o medio desempeña las funciones propias inherentes a la jefatura de la Planta.

b) Grupo de Mandos Intermedios: este grupo está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Encargado/a General: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Planta, 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.
- Encargado/a: es el trabajador que, a las órdenes del Encargado/a General, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos completos 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. En ausencia del Encargado General, es responsable del mantenimiento de la disciplina de los trabajos a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

c) Grupo de Operarios/as: este grupo está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

- Jefe ó Jefa de Equipo: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos específicos de producción, prensado y puesta en marcha del proceso. Tendrán adecuada la máquina que se le asigne y deberán observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.
- Oficial: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y ejecutan sus cometidos con la suficiente perfección y eficacia, practicándolo con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.
- Carretillero/a: En posesión de la formación correspondiente, es el empleado dedicado a las funciones propias del servicio. Cuidará especialmente de que el vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento, además de colaborar en tareas de producción y mantenimiento.

- Peón especialista: Es el empleado que realiza labores que requieren de cierta práctica y especialización, sin perjuicio de su dedicación también a funciones de clasificación.
- Peón: Es el empleado dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen o no cierta práctica y especialidad.

CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 33.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 3 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Previa solicitud, con una antelación mínima de cuatro días a su disfrute, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 4 días de asuntos propios con los siguientes condicionantes:
 - Se disfrutarán dos días dentro de cada semestre.

- Podrán coincidir en el disfrute de cada día de asuntos propios un máximo de dos trabajadores, de los cuales solo uno podrá ser triador y solo uno podrá ser del resto de funciones profesionales, con las siguientes limitaciones:
 - En el periodo que va del 15 de diciembre al 15 de enero no podrán coincidir en el disfrute de los días de asuntos propios dos o más trabajadores.
 - No podrán disfrutarse días de asuntos propios antes o después de fines de semana largos (V-S-D / S-D-L), ni en puentes, ni intercalados entre dos días no laborables
- En caso de coincidencia, prevalecerá el derecho al disfrute del día de asuntos propios del trabajador que haya presentado la solicitud con anterioridad.
- Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios anuales pactados en el presente artículo.

Los que tengan menos de un año de antigüedad disfrutarán los días de asuntos propios que proporcionalmente les correspondan, aproximándose la fracción resultante al número entero más cercano.

Los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios en menos jornadas al año que los trabajadores a tiempo completo, disfrutarán los días de asuntos propios proporcionalmente a su jornada, aproximándose la fracción resultante al número entero más cercano.

- El derecho al disfrute de los días de asuntos propios anuales caducará el 31 de enero del año siguiente.
- El disfrute de los días de asuntos propios podrá unirse a las vacaciones anuales siempre que el trabajador lo solicite con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de inicio de su periodo vacacional.

Artículo 34.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar ininterrumpidamente de veinte días no retribuidos para asuntos personales, que no admitan demora y quede demostrada la indudable necesidad. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de quince días, justificando los motivos, así como a que no altere el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 35.- Seguros.

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los

herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veinticinco mil euros (25.000 €). Esta cantidad permanecerá invariable durante los años de vigencia del convenio.

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos, se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

3.- En el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus características especiales y personales no fueran admitidos por la compañía aseguradora en la cobertura del riesgo de la póliza en todas o alguna de sus garantías, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores y trabajadoras no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

4.- Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores y trabajadoras afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

5.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

6.- No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 36. – Seguro social

En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará para su reposición un máximo por unidad de 100 euros, previa acreditación de dicha contingencia.

Por ello, se crea un fondo limite de 1000 euros anuales.

Dicha cantidad será invariable durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 37.- Ropa de trabajo.

1. Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de mayo, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Dos camisas.
- Un par de zapatos
- Una toalla

2. Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones de algodón.
- Un chaleco. La entrega del chaleco no será anual, sino que será a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada.
- Un gorro
- Una braga.
- Dos camisas.
- Dos forros polares.
- Un par de botas de trabajo
- Una toalla
- Un anorak: la entrega del anorak no será anual, sino que será a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada.

4. La empresa se hará cargo de la limpieza y desinfección de la uniformidad, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 664/1.977.
5. Asimismo, la Empresa se compromete, siempre que sea posible, a revisar con la representación legal de los trabajadores la calidad de las mismas con anterioridad a su entrega.

Artículo 38.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo tipo de excedencias.

Artículo 38.- Complemento de Incapacidad Temporal.

En caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará la diferencia entre las percepciones abonadas por la Seguridad Social, en concepto de prestación de incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% del salario.

En los casos de bajas médicas que requieran hospitalización, la Empresa abonará la diferencia entre las percepciones/prestaciones que correspondan al trabajador con motivo de la incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% del salario, únicamente durante los 60 días siguientes al comienzo de la hospitalización que da lugar a la baja médica.

CAPÍTULO VIII.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 39.- Subrogación.

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*, por lo que al final de la concesión, la empresa entrante estará obligada a respetar los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, así como los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IX.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 40.- 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 igual número de miembros de la parte empresarial y social, y tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio. La Comisión intervendrá previamente en esas materias

dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir al orden jurisdiccional.

- 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 dicha Comisión indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresa y trabajadores/as, y cuando regulen materias del presente Convenio, estos acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Artículo 41.- Procedimiento de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Mixta Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la Comisión Negociadora del convenio o representantes de los trabajadores/as o de la empresa, estando estos obligados, en este caso, a hacer llegar las mismas a la Comisión Mixta Paritaria en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la misma, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.

2.- Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde la recepción de la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Mixta Paritaria.

4.- Requerir, previamente a la convocatoria, la documentación necesaria por la vía de ampliación anteriormente citada.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

Artículo 42.- Garantías sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación a la Empresa y dentro de los plazos legalmente establecidos.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito horario retribuido reconocido legalmente de 15 horas mensuales, incrementándose en 5 horas mensuales más para el delegado de prevención de riesgos laborales.

Las centrales sindicales representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará mensualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa mensual de horas sindicales.

CAPÍTULO X.- CONTRATACIÓN.

Artículo 43.- Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 44.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 34. A saber:

- Grupo de Técnicos/as: Seis meses.

- Grupo de Mandos Intermedios: Seis meses.
- Grupo de Operarios/as: Dos meses.

CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 45.- Seguridad y salud en el trabajo.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de la Ley 35/1995 de 10 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellas.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz a los mismos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la Salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros, así como el mantenimiento adecuado de toda la herramienta, maquinaria e instalaciones.

Artículo 46.- Embarazo, lactancia y maternidad.

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

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 bien podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por cuidado de menores:

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

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO XII.- IGUALDAD

Artículo 47.- Igualdad.

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 (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.

CAPÍTULO XIII.- FACULTAD DISCIPLINARIA.

Artículo 48.- Facultad disciplinaria.

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.*

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Para el año 2021: Se abonará en concepto de paga de San Martín de Porres la cantidad establecida en las tablas salariales anexas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio.
- Para el año 2022: Las tablas definitivas del año 2022 se establecerán con un incremento del 1% sobre tablas definitivas del año 2021 más 100 euros a la paga de San Martín de Porres.
- Para el año 2023: Las tablas definitivas del año 2023 se establecerán con un incremento del 1,2% sobre tablas definitivas del año 2022 más 100 euros a la paga de San Martín de Porres.
- Para el año 2024: Las tablas definitivas del año 2024 se establecerán con un incremento de 1,2 euros al salario base sobre las tablas salariales de 2023 más 100 euros a la paga de San Martín de Porres.
- Para el año 2025: las tablas definitivas del año 2025 se establecerán con un incremento de 1,5 euros al salario base sobre las tablas salariales de 2024 más 100 euros a la paga de San Martín de Porres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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.



Madrid

**SECTOR DE
SERVICIOS A LA COMUNIDAD**