

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima, Vertedero de Colmenar Viejo y Plantas Móviles de Lozoyuela y El Molar” (código número 28102121012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima, Vertedero de Colmenar Viejo y Plantas Móviles de Lozoyuela y El Molar”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 30 de noviembre de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de mayo de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN EL VERTEDERO DE COLMENAR VIEJO Y PLANTAS MÓVILES DE TRANSFERENCIA EN LOZOYUELA Y EL MOLAR

Art. 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y el Representante Legal de los Trabajadores del VERTEDERO DE COLMENAR VIEJO Y DE LAS PLANTAS MÓVILES DE TRANSFERENCIA DE LOZOYUELA Y EL MOLAR.

Art. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores de URBASER, S.A. en el vertedero de Colmenar Viejo y en las plantas móviles de transferencia de Lozoyuela y El Molar.

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

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

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.

Art. 3.- VIGENCIA, DURACIÓN, V PRÓRROGA O DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, excepto en los contenidos salariales que tendrán efecto a partir del día 1 de Enero de 2017, y finalizará su vigencia el día 31 de Diciembre de 2019.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente al final de su vigencia, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

Art. 4.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el *Capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y demás normativa concordante.

Art. 5.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

Art. 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Estará compuesta por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa. Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las establecidas en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. Se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite en el plazo de cinco días hábiles, levantándose acta de la reunión y haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, que no hayan sido 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 C.A.M.

Art. 7.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

a) Conceptos salariales:

- Salario Base
- Antigüedad

b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo

- Plus tóxico, penoso y peligroso
- Plus de Rotación de turnos
- Incentivos
- Plus de jefatura
- Plus de polivalencia
- Plus de nocturnidad

c) Conceptos extrasalariales de carácter indemnizatorio

- Plus Transporte
- Plus conservación de vestuario

La nómina se abonará, mediante transferencia bancaria, antes del último día hábil del mes.

Art. 8.- SALARIO BASE

Será para cada función profesional el que figura en tabla salarial anexa (11 meses).

Art. 9.- ANTIGÜEDAD**Complemento de antigüedad:**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento sobre el salario base y posteriores quinquenios del siete por ciento también sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas Extraordinarias (30 días en cada una) y en los Beneficios (15 días).

Art. 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**Denominación e importe:**

Se establecen tres pagas extraordinarias al año, que se denominan de verano, Navidad y Beneficios. El importe bruto de cada una de ellas será el que se indica en la tabla salarial anexa.

Fechas de pago:

- La Paga Extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 15 del mes de Julio, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo
- La Paga Extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de Diciembre, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo.
- La Paga Extraordinaria de Beneficios se hará efectiva el día 15 de Marzo del año siguiente a su devengo, o el día hábil anterior si coincidiese dicha fecha con festivo.

Devengo:

Las Pagas Extraordinarias se devengarán por el tiempo de trabajo en los periodos que a continuación se indican:

- Paga Extra de Verano: Del 1 de Enero al 30 de Junio
- Paga Extra de Navidad: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre
- Paga Extra de Beneficios: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre

Art. 11.- TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO

El importe mensual del plus será el 20% del salario base para cada función profesional (11meses)

Art. 12.- PLUS DE ROTACIÓN DE TURNOS

El importe mensual del plus será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses).

Art. 13.- INCENTIVOS

El importe mensual del plus será el que figura en la tabla salarial anexa (11 meses).

Art. 14.- PLUS TRANSPORTE Y PLUS DE CONSERVACION DEL VESTUARIO

El importe mensual de los pluses será el que figura en la tabla salarial anexa (11meses).

Art. 15.- PLUS DE JEFATURA Y PLUS DE POLIVALENCIA

El importe mensual de los pluses será el que figura en la tabla salarial anexa (11meses).

Art. 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6:00 h. de la mañana. Se abonará en la cuantía correspondiente al 25% del salario base para cada función profesional.

Art. 17.- PAGA DE VACACIONES

Se abonará en el mes de disfrute de las mismas, en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días.

Art. 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El precio de la hora extraordinaria será el que se detalla a continuación:

FUNCIÓN PROFESIONAL	2016	2017	2018	2019
CONDUCTOR	17,33	17,37	17,55	17,77
PEON CONDUCTOR	15,28	15,32	15,47	15,66
PEON	15,28	15,32	15,47	15,66

Art. 19.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO.

Cuando los servicios tengan que prestarse en días festivos o en el día de descanso semanal por cuadrante, será opción del trabajador demandar descanso compensatorio en otra fecha o, en su defecto, percibirá por todos los conceptos la siguiente retribución por día efectivamente trabajado:

FUNCIÓN PROFESIONAL	2016	2017	2018	2019
CONDUCTOR	141,62	141,97	143,39	145,19
PEON CONDUCTOR	125,65	125,96	127,22	128,81
PEON	125,65	125,96	127,22	128,81

Art. 20.-TRABAJOS DE FUNCIÓN PROFESIONAL SUPERIOR

En los supuestos en que un trabajador tuviera que realizar trabajos de función profesional superior, la Empresa le abonará la diferencia salarial entre su función profesional y la que tuviera que realizar de los días que realice dichos trabajos de función profesional superior.

Art. 21.- ANTICIPOS

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos de 119,86 €, los días 15 y 25 de cada mes.

Art. 22.- JUBILACIÓN

1. **Premio por jubilación:** El Trabajador que con más de 10 años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá de la Empresa que en esa fecha sea adjudicataria las siguientes indemnizaciones:

- 6 mensualidades : a falta de 2 años
- 4 mensualidades: a falta de 1 año

Para la concesión de estas cantidades será requisito inexcusable que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la Empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

2. **Jubilación parcial:** Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 23.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Se constituye una bolsa para préstamos personales de 11.174,82 €, con un límite máximo de concesión por trabajador de 1.117,47 €.

Estas cantidades se descontarán en las 15 pagas inmediatamente posteriores. Estos préstamos devengarán el interés legal. La Comisión Paritaria juzgará la concesión de los mismos y una vez agotado el fondo, no se concederán nuevos préstamos hasta que no exista metálico suficiente para acceder a su concesión.

Art. 24.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR IT

En caso de baja por incapacidad temporal, los empleados tendrán derecho a partir del primer día de causar baja a que la Empresa les complemente la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos retributivos.

Art. 25.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 38 horas semanales, trabajándose según cuadrante confeccionado según necesidades, de forma que se cubra el servicio las 24 horas de los 365 días del año, dado el carácter del centro. Por ello, en los casos de Primera Comunión o Bautizo de un hijo en día distinto a la libranza calendada, disfrutará del mismo como licencia retribuida.

Los horarios de trabajo y los turnos serán establecidos por el cuadrante anual elaborándose éste entre la Empresa y el delegado de personal y se expondrá en el tablón de anuncios del centro.

Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas, tanto en la residencia como fuera de ella.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes al Municipio de Madrid Capital. Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, no se prestará servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre, si las necesidades del servicio lo permitieran, el personal que tuviese que prestar sus servicios en el turno de tarde lo hará en el turno de mañana. De esta forma, será la Empresa la que, llegado el momento, determine si en dichos días resulta factible o no prescindir de la prestación de servicios en el turno de tarde.

Cuando coincida un festivo con un día de libranza se dará a cambio un día de carácter compensatorio que se disfrutará en las mismas condiciones reguladas en el artículo 27.k del presente Convenio Colectivo.

Cuando coincida un festivo con día de libranza del trabajador, si este finalmente tuviese que trabajar en dicho día festivo, se le dará a cambio un día de carácter compensatorio y, además, se le abonará la cuantía que le corresponda por el trabajo efectivamente realizado en día festivo, establecida en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

Para el disfrute de vacaciones, libranzas, etc., será necesaria la confección del correspondiente calendario laboral, antes del primero de cada año, entre la Empresa y el representante de los trabajadores.

Se establece un cuadrante de rotaciones para los conductores y otro para los peones y peones conductores, de cinco días de trabajo semanales y dos de descanso a la semana.

Respecto a los conductores, cualquier ausencia en el turno de tarde, noche o fines de semana, si no hubiera conductores voluntarios para cubrir dicha ausencia, se cubrirá por el cubretorno.

El cubretorno será el conductor que la semana inmediatamente anterior conste en el cuadrante en turno de tarde, y en caso de que éste no pudiera, será el conductor que la empresa designe. No obstante lo anterior, para los casos de ausencia en los turnos del fin de semana (noche del viernes al sábado, mañana del sábado, noche del sábado al domingo o mañana del domingo), el cubretorno será el conductor que la semana inmediatamente posterior figure en el cuadrante con libranza en jueves y viernes, y en caso de que éste no pudiera, será el conductor que la empresa designe.

Si el cubretorno tuviera que trabajar en un día de libranza, se le dará un día de descanso compensatorio. No obstante lo anterior, si el cubretorno tuviese que prestar servicios en algún turno del fin de semana, la compensación será única y exclusivamente económica, en la cuantía establecida en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, sin día de libranza alguno.

Durante julio, agosto y septiembre, el cuadrante de rotaciones estará formado por 5 conductores como mínimo.

Durante julio, agosto y septiembre, el cuadrante de rotaciones estará formado por 3 peones y peones conductores como mínimo.

Art. 26.- VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de Octubre. El personal que solicite sus vacaciones fuera de este período disfrutará de tres días más, es decir, 34 días naturales.

Podrán disfrutarse las vacaciones fraccionadas en dos periodos, siempre previa autorización de la Empresa, y siempre que al menos uno de los periodos se disfrute fuera del periodo general establecido en el párrafo anterior. De disfrutarse un periodo fuera del general y otro dentro, cada uno de ellos tendrá una duración de 16 días ininterrumpidos. De disfrutarse los dos periodos fraccionados fuera del general, uno de ellos tendrá una duración de 16 días ininterrumpidos y el otro de 17 días ininterrumpidos.

- Las vacaciones no podrán iniciarse en sábados, domingos o festivos.

Art. 27.- LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, concederá hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que así lo soliciten, por cuestiones familiares, sociales, de estudio etc. En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta dos meses.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es dentro de la provincia, y 2 si se celebrara fuera de la provincia.
- c) Por fallecimiento de padres, suegros, hermanos, cuñados e hijos, 3 días. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 5 días.
- d) En caso de fallecimiento de familiares hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederían 4 días.
- e) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederían 4 días.
- f) Para consulta médica ordenada por el facultativo de la Seguridad Social, el tiempo necesario, con posterior justificante.
- g) Para cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.

- h) Traslado de domicilio habitual, 2 días.
- i) Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días, de los cuales al menos 2 serán laborables, ampliables en dos días más si el parto presentase especiales complicaciones. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- j) Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.
- k) Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permiso retribuido para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con una antelación de cinco días hábiles, no pudiendo coincidir más de un trabajador por función profesional en este disfrute. En el primer cuatrimestre se tendrán que disfrutar 2 días por trabajador, 2 en el segundo y 2 en el tercero, no pudiéndose disfrutar más de 2 días consecutivos. En el caso del personal de función profesional auxiliar administrativo disfrutará de 2 días de permiso retribuido al año para asuntos personales.

No obstante lo anterior, en caso de urgente necesidad del trabajador, acreditada por este, podrá concederse el disfrute de este permiso sin cumplir con el plazo de preaviso reseñado en el párrafo anterior.

La Empresa deberá contestar por escrito dentro de los dos días hábiles siguientes al de la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo de la misma. En caso de no existir contestación alguna en el plazo indicado, se considerará concedido el día de permiso retribuido al trabajador solicitante.

A efectos de este artículo, la pareja de hecho tendrá la misma consideración que el cónyuge, previa acreditación por el trabajador.

Art. 28.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE

La Empresa posee debidamente formalizado un seguro de accidente, complementario al Régimen de la Seguridad Social, que asegura durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el pago de la cantidad de 24.548,50 € en caso de muerte y 28.055,42 € en caso de incapacidad permanente, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional sufrido o contraída por el trabajador con ocasión de la prestación de servicios para esta Empresa.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la Empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la Empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que la contingencia que afecte al trabajador haya sido declarada por el organismo oficial competente. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET (Estatuto de los Trabajadores), el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

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.

Art. 29.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Principios generales

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 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/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del Empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. 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/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas, Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, Formación e información...etc.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones,

conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la Empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Revisión médica anual

La Empresa efectuará, con cargo a la misma, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente, realizándose el mismo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento será específico en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

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.

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 8 de Noviembre y su desarrollo, al igual que la aplicación de las guías técnicas editadas desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Equipos de trabajo y medios de protección

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Asimismo está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S será acordada entre la Empresa y los delegados/as de prevención en reunión del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección al delegado de prevención para comprobar entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 30.- DEFENSA JURÍDICA

La Empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causa de accidentes ocurridos al servicio de la Empresa.

La defensa jurídica se hará extensiva a todo el personal, que por necesidades del servicio, tenga que conducir un vehículo propiedad de la Empresa.

Los accidentes "in itinere" entran dentro de este apartado, aunque el trabajador utilizara el vehículo de su propiedad.

Art. 31.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR

Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carné de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia temeraria, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su función profesional.

En caso de que a la Empresa no le interese acoplar al conductor afectado en otro puesto del mismo centro de trabajo en el que venía prestando servicios, por tener las necesidades operativas del servicio cubiertas, se tratará con el propio trabajador y junto con la representación legal de los trabajadores la posibilidad de acoplar al trabajador en otro servicio de la Empresa, buscando la mejor opción posible para el trabajador. En caso de no existir acuerdo, será la Empresa la que

determine el servicio en el que acoplará al trabajador durante el tiempo que dure la retirada de su carnet de conducir, que en todo caso estará ubicado dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 32.- ROPA DE TRABAJO

Todo el personal afectado por el presente Convenio, al ingreso en la Empresa, será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, compuesto de las siguientes prendas:

VERANO:

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 par de zapatos

INVIERNO:

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 chaleco
- 2 forros polares
- 1 anorak
- 1 par de botas
- 1 gorra con orejeras
- los guantes necesarios

Al personal de taller que trabaje en foso o en lugares que por naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se le proveerá de ropa y calzado adecuado.

Los mecánicos que se ocupen en trabajos especialmente sucios que produzcan grave deterioro de sus vestidos serán provistos de monos. Al menos uno será acolchado.

Los trabajadores que efectúen sus tareas en medios húmedos se les facilitará calzado adecuado, así como ropa impermeable.

A los conductores de las Plantas móviles se les entregará un mono acolchado y unas botas de agua.

A todos los conductores se les entregará una faja lumbar, así como a todos los trabajadores que tengan necesidad de ella.

Se entregará una gorra al personal que lo solicite.

La ropa de trabajo será repuesta exclusivamente previa rotura o desgaste que imposibilite su uso y previa entrega del equipo deteriorado.

Art. 33.- EXCEDENCIA**Excedencia voluntaria**

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de 20 días naturales. Para tener derecho a una nueva excedencia voluntaria, tras el periodo máximo, será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de un mes. Asimismo, el trabajador excedente deberá solicitar su reingreso con una antelación mínima de un mes, en caso contrario perderá cualquier derecho a reincorporarse a la Empresa.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Excedencia forzosa

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la Empresa para

solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido siempre que solicite el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Para el resto de excedencias se estará a lo dispuesto en el TRET (Estatuto de los Trabajadores).

Art. 34.- EMBARAZO Y MATERNIDAD

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 35.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del delegado de personal con una antelación de 48 horas.

Se informará al delegado de personal de las sanciones leves impuestas.

Art. 36.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, subencargado general y jefe de equipo. En las demás funciones profesionales, las vacantes que se produzcan o, los puestos de nueva creación se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan. En el Tribunal examinador participará el Delegado de personal. Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Función profesional
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

Art. 37.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector 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 2017, 2018 y 2019 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, establecidas en base a los siguientes criterios para cada año de vigencia:

Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecen con un incremento del 0,25% sobre tablas definitivas de 2016. La cantidad de incremento resultante se destina íntegramente entre el plus de incentivos, la retribución de vacaciones y las pagas extras de verano y Navidad.

Para el año 2018: Las tablas salariales definitivas del año 2018 se establecen con un incremento del 1,00% sobre tablas definitivas de 2017. La cantidad de incremento resultante se destina íntegramente entre el plus de incentivos, la retribución de vacaciones y las pagas extras de verano y Navidad.

Para el año 2019: Las tablas salariales definitivas del año 2019 se establecen con un incremento del 1,25% sobre tablas definitivas de 2018. La cantidad de incremento resultante se destina íntegramente entre el plus de incentivos, la retribución de vacaciones y las pagas extras de verano y Navidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que 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 compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en 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 CUARTA

En todo lo no dispuesto en el presente Acuerdo los empleados se regirán por su contrato individual y 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.

