

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 20** *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza pública viaria de Villanueva del Pardillo) (código número 28014261012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza pública viaria de Villanueva del Pardillo), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de octubre de 2012; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 10 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLANUEVA DEL PARDILLO (MADRID)**Capítulo I****Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Urbaser S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en el centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid), dedicado a la Recogida de Basuras y Limpieza Pública Viaria.

Artículo 3. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la empresa Urbaser S.A. contratista de los servicios de Recogida de Basuras, Limpieza Pública Viaria y Punto Limpio en Villanueva del Pardillo (Madrid).

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia

La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años: 2010 -2013.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro Convenio Colectivo.

Artículo 5. Condiciones

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

Artículo 6. Garantía, absorción y compensación

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos que impliquen, globalmente y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7. Comisión Mixta paritaria

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio Colectivo.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- 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.

Capítulo II

Artículo 8. *Retribuciones*

- Salario Base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional abonándose por once mensualidades.
- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.
- Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós hasta las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su función profesional.
- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.
- Paga de Vacaciones: Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla salarial anexa.
- Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 9o.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias*

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

- Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial anexa del presente Convenio para cada una de las funciones profesionales reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán día a día.
Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio
Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
Paga Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.
- Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre o día hábil anterior y Beneficios que se abonará prorrateada mensualmente.

Artículo 10. *Complemento de antigüedad*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un complemento de antigüedad consistente en dos quinquenios del 5% sobre el salario base, con las siguientes condiciones:

- Los mencionados quinquenios comenzarán a computarse desde el 1 de enero de 2012 o desde la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador, si esta es posterior al 1 de enero de 2012.
- Los quinquenios se generarán por el tiempo de servicio efectivo prestado de manera ininterrumpida por el trabajador.
- El primer quinquenio se abonará en todo caso a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 11. *Plus vehículo*

Percibirán este plus aquellos trabajadores encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, teniendo que manejar vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 kilos, labores, por tanto, que sin constituir un oficio se requiere para su realización de cierta práctica o especialización. Lo percibirá, por tanto, el personal que preste sus servicios como peón de limpieza o de recogida utilizando conjuntamente para realizar sus funciones como peón un vehículo que ellos mismos conducen.

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

Para la realización de estas labores, la empresa establecerá un sistema rotatorio entre los trabajadores con función profesional de peón que cumplan con los requisitos necesarios para realizar estas funciones. No obstante, la empresa podrá excluir del sistema de rotaciones a aquellos trabajadores que hayan sido sancionados dentro del año inmediatamente anterior por incumplimientos relacionados con el desempeño de su actividad.

La empresa, dentro de su poder de organización y dirección, podrá asignar cualquier trabajo propio de la función profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización

de los vehículos anteriormente citados, sin que esto tenga la consideración de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de R.S.U. y limpieza viaria de Villanueva del Pardillo para la función profesional de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado plus vehículo, consistente en una cuantía de 1,00 euro.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Artículo 12. *Plus funcional*

Aquellos trabajadores que realicen funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirán un plus funcional por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de 1,00 euro.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Capítulo III

Artículo 13. *Jornada laboral*

Se establece la jornada laboral en 36 horas semanales, de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de su jornada de trabajo, de veinte minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14. *Calendario laboral*

Será fijado por la empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente.

Artículo 15. *Horas extraordinarias*

De común acuerdo, y siempre que el servicio lo permita, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual. No obstante, debido al carácter público del servicio que se realiza, y siempre que el servicio lo requiera, todo el personal que se designe trabajará, sin descanso compensatorio, los días que se celebren festividades.

Asimismo, será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el servicio.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso que coincida el día de descanso semanal con la celebración de un festivo, el trabajador, previo acuerdo con la empresa, disfrutará de su descanso otro día de la semana.

Artículo 16. *Subrogación de personal*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que al término de las concesiones de las contrataciones a que hace referencia los artículos 2 y 3 del presente Convenio, la nueva o nuevas empresas absorberán a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios en las condiciones y supuestos reflejados en el artículo 49 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996.

Artículo 17. *Permisos*

La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que en situaciones especiales lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la provincia. En caso de complicaciones en el parto, se aumentará a cinco días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) Previa solicitud con una antelación mínima de siete días y autorización del responsable del servicio, se tendrá derecho a disfrutar con carácter anual de 1 día de asuntos propios. Este día se devengará anualmente no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador en el mismo día.
- i) La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, con excepción del apartado a), se entenderá hecha, asimismo, a la/al compañera/o que, de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, conviva con el trabajador/a, previa aportación de certificación de convivencia que acredite dicha situación, conforme estipula la legislación vigente.

Los apartados a), b), c), d), e), f) y g), están fundamentados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que si dicha norma fuese modificada en lo relativo a esta materia, afectará directamente a lo regulado en los mencionados apartados, que se verán modificados en los mismos términos que el E.T., respetándose, no obstante, la mejora que el presente convenio colectivo pueda establecer sobre la mencionada norma estatutaria.

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán de forma rotativa en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Mediante solicitud y en su caso aceptación por parte de la empresa, los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones fuera del período anteriormente mencionado, siempre y cuando las circunstancias del servicio así permitan.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos. La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa se efectuará entre ésta y el Delegado de Personal, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

La cuantía será la que se determina en la tabla salarial anexa para cada función profesional más una mensualidad de plus de antigüedad.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja debida a I.T por accidente laboral, podrá disfrutar sus vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones los días que haya durado la hospitalización. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha de alta hospitalaria, sumándose a los días pendientes de disfrutar los correspondientes a la duración de la hospitalización, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Artículo 19. Salud laboral

El Delegado de Personal de este Centro de Trabajo será Delegado de Salud laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Artículo 20. Incapacidad temporal

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le

corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa.

La empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda del INSS, de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 90% de su salario real desde el 21º día de baja, siempre y cuando el trabajador en los doce meses anteriores no haya tenido más de dos bajas por enfermedad ni por accidente no laboral.

Artículo 21. Capacidad disminuida

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional con aptitud suficiente, la empresa le destinará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándole una nueva clasificación profesional y aplicándole el salario correspondiente a la función profesional anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa; a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva función profesional.

Artículo 22. Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que a un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, respetándole durante el tiempo de retirada del carné los emolumentos de conductor.

En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la empresa, siempre que el servicio lo permita, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del carné percibiendo los salarios correspondientes a la nueva función profesional asignada.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Artículo 23. Reconocimiento médico

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y se efectuarán siempre que sea posible en horas de trabajo abonando esta, si el trabajador tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, los gastos de desplazamiento exclusivamente en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte. En caso de que no sea posible efectuar el reconocimiento en horas de trabajo se compensará la duración del mismo con horas de descanso.

Artículo 24. Seguro colectivo

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 15.000 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo 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 y no sea posible su reincorporación a su puesto de trabajo.

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

Artículo 25. Jubilación anticipada parcial

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 75%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para valorar la nueva regulación. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido. Podrá ser de otro grupo profesional distinto siempre que la base de cotización del trabajador relevista no sea inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de legal de jubilación, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

En Materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% establecido durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente únicamente en el caso en que la baja médica que hubiese sido el origen de dichas contingencias o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Artículo 26. Préstamos reintegrables

La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.500 euros, para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará por la empresa, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso. La cuantía máxima será de 750 euros.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 12 mensualidades posteriores a la concesión del mismo, como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

Artículo 27. Anticipos mensuales

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, con una cuantía máxima de 300 euros.

Artículo 28. Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador y en, caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 29. Conciliación de la vida laboral y familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 periodo 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 periodo 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.
2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. 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 o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que 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 más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
5. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
7. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
8. 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 el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

9. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores 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 contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente 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 la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30. Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la

suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años. Para los trabajadores con más 10 años de antigüedad y que soliciten una excedencia voluntaria de dos años de duración se incorporarán inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación y como en el supuesto anterior no podrán ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Capítulo V

Artículo 31. Contrataciones

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 32. Promoción y ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto (Teóricas y Prácticas).
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional con incidencia en la existencia de expedientes sancionadores.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 33. Conductores

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

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio, cuyo PMA sea superior a 3.500 kilos. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

No obstante, los trabajadores con distinta función profesional que manejen vehículos cuyo PMA sea superior a 3.500 kilos, tendrán derecho a percibir por cada día que realicen dichos servicios, la diferencia salarial correspondiente entre su función profesional y la de conductor.

Las operaciones de conducción comprenden en cualquier caso las siguientes:

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

Artículo 34. Accidente de tráfico

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de las que puedan ser responsables los conductores de ésta, por accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La tabla salarial definitiva para los años 2010, 2011 y 2012 es la que figura en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Para el año 2013, se establece un incremento del 1,5% sobre tablas definitivas de 2012. La tabla salarial definitiva del año 2013 es la que figura en el Anexo I del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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 CUARTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.



ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑOS 2010, 2011 Y 2012 - DEFINITIVAS VILLANUEVA DEL PARDILLO													
Grupo profesional	Función profesional	11		11		11		11		11		11	
		Salario		Plus		Plus		Plus		Vacaciones		Extra	
		Base	Tóxico	Especialización	Transporte	Verano	Navidad	Marzo	ANO	Verano	Navidad	Marzo	ANO
OPERARIOS	PEÓN	635,13 €	127,03 €	0,00 €	101,15 €	762,15 €	762,15 €	31,75 €	12.163,88 €	762,15 €	762,15 €	31,75 €	12.163,88 €
	CONDUCTOR	943,66 €	188,74 €	189,11 €	100,76 €	1.132,38 €	1.132,38 €	47,18 €	19.797,27 €	1.132,38 €	1.132,38 €	47,18 €	19.797,27 €

Hora Extra	13,70 €
Plus Festivo	96,91 €

TABLA SALARIAL AÑO 2013 - DEFINITIVAS - incremento 1,5% VILLANUEVA DEL PARDILLO													
Grupo profesional	Función profesional	11		11		11		11		11		11	
		Salario		Plus		Plus		Plus		Vacaciones		Extra	
		Base	Tóxico	Especialización	Transporte	Verano	Navidad	Marzo	ANO	Verano	Navidad	Marzo	ANO
OPERARIOS	PEÓN	635,13 €	127,03 €	0,00 €	106,50 €	917,57 €	762,15 €	31,75 €	12.346,34 €	762,15 €	762,15 €	31,75 €	12.346,34 €
	CONDUCTOR	943,66 €	188,74 €	189,11 €	106,50 €	1.602,48 €	1.132,38 €	47,18 €	20.094,23 €	1.132,38 €	1.132,38 €	47,18 €	20.094,23 €

Hora Extra	13,91 €
Plus Festivo	96,36 €

(03/21.977/13)

