

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 7** *RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Estación de Transferencia de Las Rozas de Madrid) (código número 28100491012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Estación de Transferencia de Las Rozas de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de mayo de 2014; 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. 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 16 de octubre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y SU PERSONAL ADSCRITO A LA ESTACIÓN DE TRANSFERENCIA DE LAS ROZAS DE MADRID (MADRID)**

**Capítulo I**

Artículo 1. *Partes a las que concierne el convenio.*—El presente convenio se ha suscrito por la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de la Estación de Transferencia de Las Rozas de Madrid.

Art. 2. *Ámbito, vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio se aplicará a los trabajadores de la empresa en su centro de trabajo situado en Las Rozas de Madrid (Estación de Transferencia de la Zona sur de la Comunidad de Madrid).

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma.

La duración del convenio será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.

El presente convenio se considera automáticamente denunciado a la fecha de 31 de diciembre de 2014.

El presente convenio será de aplicación en todo su contenido hasta que sea firmado uno nuevo.

Art. 3. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de cualquiera de las contrataciones, los trabajadores de la misma que ostentasen la condición de fijos en plantilla o de carácter temporal, continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándosele todos sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, independientemente de los tipos de contratos que existan en el momento de la subrogación, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del convenio general del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Vial, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

A tal efecto, la empresa entregará al delegado de personal en el momento de producirse la subrogación el listado del personal subrogable.

Igualmente la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

Art. 4. *Derechos adquiridos.*—Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente convenio. Asimismo, se respetarán todos los pactos que colectivamente puedan producirse en el futuro.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán o 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, solo podrán afectar 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.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Estará compuesta por un representante de la empresa y uno de los trabajadores, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Se procurará que las personas designadas sean las que participaron en la negociación del convenio.

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

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) 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.
- d) En caso de que el período 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.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe relativo a las materias que se le consulten, en relación con el convenio, en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de la consulta.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán ejercitar libremente las acciones que procedan, según la forma y alcance de la legislación vigente.

## Capítulo II

Art. 7. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana, con un descanso intermedio de 30 minutos de bocadillo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Cada trabajador prestará sus servicios cada año durante 236 jornadas de trabajo (223 días laborables + 13 días festivos), excepto en los años bisiestos, que serán 237 jornadas anuales de trabajo (224 días laborables + 13 días festivos). Si por la organización de los cuadrantes anuales el trabajador superase los límites mencionados, el exceso de jornadas se le compensará en descanso de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Los cuadrantes de servicios para cada año se entregarán a cada trabajador antes del 1 de diciembre del año anterior.

El cambio de turno entre trabajadores de la misma función profesional, se realizará por el período completo del mismo, previa comunicación y autorización de la empresa.

Se considera como día de libranza el domingo desde las 07.00 hasta las 23.00 horas.

Todos los trabajadores rotarán en cada uno de los turnos y horarios establecidos.

Se establecerán los mecanismos necesarios para que el trabajador que cambie de turno de noche a turno de día tenga un descanso superior a las 24 horas, para ello se establece que se libraré el lunes correspondiente al turno de mañana. Dicho día se abonará como realmente trabajado.

Art. 8. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales, y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo que por mutuo acuerdo entre las partes y, en tanto en cuanto el servicio lo permita, se disponga otra cosa y su disfrute será en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

El cambio de turno de vacaciones entre trabajadores de la misma función profesional se realizará por el período completo de las mismas, previa comunicación y autorización de la empresa.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y la representación de los trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figura en el Anexo, agregando a dichas cantidades treinta y un días de antigüedad sobre el salario base.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores disfrutarán de trece días de descanso al año.

Asimismo, aquellos trabajadores que en los nueve primeros meses de cada año no hayan tenido ausencia alguna al trabajo, excepto si fuese por nacimiento de hijos o por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a disfrutar de un día más de descanso al año (14 en total).

Para el disfrute de los días previstos en los párrafos anteriores no podrán coincidir en un mismo día más de un 20 por 100 de los trabajadores de una misma función profesional en esta situación y deberá solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute.

Para solicitar los días de convenio se realizarán tres copias de las solicitudes. Una de ellas se la quedará el trabajador con la fecha de solicitud y el recibí del responsable que la recepcione. Si en siete días no se obtiene contestación, se entenderá que la solicitud ha sido aceptada. En el momento de entregar la respuesta, volverán a firmar el responsable y el trabajador, poniendo la fecha.

Estos días se abonarán como realmente trabajados y, a priori, no podrán disfrutarse el 26 de diciembre, 2 de enero ni el 7 de enero. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar la posibilidad de disfrutar días de convenio en estas fechas, quedando la decisión sobre la concesión o denegación de los mismos, única y exclusivamente, a criterio de la empresa.

La empresa facilitará al delegado de personal las solicitudes de los días de convenio que hayan hecho los trabajadores y este publicará en el tablón de anuncios dichas solicitudes.

Art. 9. *Excedencia*.—Todo trabajador con, al menos, un año de antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de una excedencia, con derecho a reingreso en los términos previstos en el presente artículo, por un período máximo de cinco años y mínimo de uno.

No obstante, para aquellos trabajadores que soliciten una excedencia voluntaria por un período de duración no inferior a cuatro meses y no superior a un año, será la empresa la que tome la decisión de garantizar o no al trabajador su derecho al reingreso.

Todo trabajador que no haya agotado el período máximo de excedencia de cinco años, podrá prorrogar en períodos de un año dicha excedencia, siempre que lo comunique a la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

Cuando el trabajador desee incorporarse a la empresa una vez agotado el período de excedencia solicitado, deberá preavisar con al menos dos meses de antelación su voluntad de incorporarse al trabajo.

En caso contrario perderá el derecho de reingreso.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de 18 meses de servicio efectivo en la empresa.

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador, este podrá pedir una excedencia especial con derecho a reserva de puesto de trabajo por el tiempo que dure la privación del permiso.

Art. 10. *Conciliación de la vida laboral y familiar*.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres y su normativa concordante, 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 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 esta 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.

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 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 de incorporación de la madre al trabajo esta 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 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 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 período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 períodos 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 período 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 o la lactancia, 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 período 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 período 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 período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

#### Reducción de la jornada por motivos familiares.

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 aquella.

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 período 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 período 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.

Art. 11. *Medidas contra la violencia de género.*—La empresa facilitará al/a la trabajador/a víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con el/la trabajador/a.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

- A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 con disminución proporcional del salario.
- A un período de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este período de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Art. 12. *Accidentes de tráfico.*—En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le haya encomendado, le fuere retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, similar al cargo realizado anteriormente, conservando su retribución durante este tiempo, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez.

Si la retirada del permiso de conducir se produce al ir o regresar del trabajo con vehículo particular, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la retirada del permiso de conducir, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

En el supuesto de que como consecuencia de lo determinado en los párrafos anteriores el trabajador tuviera que someterse a un curso de reciclaje para obtener de nuevo el permiso de circulación, la empresa se hará cargo de los costes que esto represente, cuando al menos una de las sanciones sea como consecuencia de las labores relacionadas con el trabajo.

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 que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 13. *Licencias o permisos retribuidos.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

1. Licencia por matrimonio: Dieciséis días.
2. Un día por casamiento de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre o madre. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100

kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de tres días.

3. 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 superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

El permiso retribuido por hospitalización lo podrá disfrutar el trabajador siempre consecutivamente y en cualquier momento mientras dure la hospitalización que dio origen al disfrute del mencionado permiso retribuido.

4. Un día por el fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

5. Tres días por nacimiento o adopción de hijo del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz el plazo se aumentará a cinco días siempre que conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el inmediato año anterior.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal siempre que no se trate de un cargo público o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas en cuyo caso podrá la empresa pasarle a la situación de excedencia forzosa.

7. Por traslado del domicilio habitual: Dos días.

8. Renovar el carné de conducir: Las horas necesarias.

9. En caso de intervención quirúrgica del productor o hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que no requiera baja por IT u hospitalización: El día del efecto, siempre y cuando el hecho coincida con su jornada de trabajo.

10. Tres horas de permiso retribuido para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente tanto la hora de la cita como la duración del permiso, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.

Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya acreditado ante la empresa.

Art. 14. *Incapacidad temporal.*—1. Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

2. La empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

3. La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio hasta el 100 por 100 de su salario real, a partir del primer día de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 15. *Incapacidad permanente.*—1. Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá, invariable hasta que, por sucesivos acuerdos o convenios, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, derivada de accidente laboral, la empresa acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, este percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez:

- Igual o mayor que 55 años: 9.228,23 euros.
- De 50 a 54 años: 12.273,14 euros.
- De 45 a 49 años: 24.658,19 euros.
- De 40 a 44 años: 36.912,90 euros.
- De 35 a 39 años: 46.213,96 euros.
- De 34 o menos años: 49.217,15 euros.

El párrafo segundo del número 2 de este artículo tomará efectos a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa podrá contratar con una compañía de seguros la cobertura de este riesgo.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

### Capítulo III

#### Retribuciones

Art. 16. *Condiciones económicas.*—El salario bruto definitivo para el año 2014 del personal afectado por este convenio, es el que se especifica en las tabla salarial anexa.

Art. 17. *Complementos salariales y extrasalariales.*—Se establecen como complementos salariales los siguientes:

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- Plus de productividad.
- Incentivo.
- Plus Nocturno.

Todo ello según consta en la tabla salarial anexa para cada función profesional.

Asimismo se establece un plus de transporte y distancia de naturaleza extrasalarial, que tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, y que figura en la tabla salarial para cada función profesional.

Se establece un plus conservación y mantenimiento de ropa, con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo y que figura en la tabla salarial para cada función profesional.

Todos estos complementos se abonarán por día efectivamente trabajado.

Art. 18. *Percepciones de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de Verano, Navidad y Beneficios, que se retribuirán conforme a las tabla salarial anexa agregando a dichas cantidades treinta días de antigüedad sobre el salario base.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 5 de julio y la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre. La paga de beneficios se hará efectiva el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: El devengo de la paga de verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. Así la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, mientras la paga de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 19. *Festivos.*—Todos los trabajadores prestarán sus servicios en los días festivos, sin descanso compensatorio y será retribuido en la cantidad que figura en el Anexo del presente acuerdo, por todos los conceptos, excepto el salario base, con independencia de la función profesional, más el plus nocturno para los trabajadores que realicen su servicio en turno de noche.

Se consideran como días festivos los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para las fiestas nacionales, así como las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, referidas a la ciudad de Madrid, y el 3 de noviembre San Martín de Porres.

El trabajo en los días festivos se retribuirá prorrateado, en lugar de pagarse por cada festivo trabajado. De esta forma, el importe anual, correspondiente a 15 festivos, calculado

según la cantidad que figura para los festivos en el Anexo del presente convenio, se prorrateará mensualmente, abonándose en 12 mensualidades iguales en un concepto denominado “parte proporcional festivos”. De los 15 festivos que se abonan, se trabajarán 13 de ellos, siempre y cuando no pertenezca librar por cuadrante o se disfruten como días de convenio. En caso de ausencia injustificada en día festivo, se descontará al trabajador, por cada día festivo de ausencia, la cantidad resultante de multiplicar el precio que figura en el Anexo para un día festivo por 1,15:

$$\text{Descuento ausencia injustificada festivo} = \text{precio día festivo} \times 1,15$$

No tendrán la consideración de ausencia injustificada a los efectos de lo establecido en este artículo, las licencias retribuidas, los días de convenio o los días de libranza que disfrute cada trabajador.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, el servicio no se prestará los días 25 de diciembre y 1 de enero (turnos de mañana y tarde), ni las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de noche). Asimismo, cuando el 3 de noviembre caiga en domingo, este se trasladará al lunes posterior.

En caso de que un trabajador, por necesidades del servicio y de mutuo acuerdo con la empresa, tenga que trabajar en su día de descanso, este será abonado con la cantidad establecida para un festivo.

Cuando por cuadrante el día de descanso coincida con un día festivo, este se abonará con la cantidad especificada para un día festivo.

Art. 20. *Día de pago.*—El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior si este fuese sábado o víspera de festivo.

Art. 21. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Art. 22. *Vacantes.*—La empresa cubrirá con personal interino, en el plazo de diez días, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran, las vacantes que se produzcan como consecuencia de IT o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Asimismo cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador desde el primer día, con personal interino, y mientras dure esta.

Con independencia de lo anterior cuando se produzcan vacantes por causa de muerte, jubilación, traslado o se creen nuevas plazas por necesidades del servicio, la empresa facilitará la opción al resto del personal a ocupar dichas vacantes, a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos práctico-profesionales.
- De méritos profesionales (antigüedad).

Los conocimientos teóricos-profesionales tendrán un valor máximo de 25 puntos en la calificación total.

Los conocimientos prácticos-profesionales tendrán un valor máximo de 50 puntos en la calificación total.

La antigüedad tendrá un valor máximo de 25 puntos en la calificación total. La antigüedad computará a un valor de 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la contrata hasta el máximo de 25 puntos.

Las plazas de encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en el centro, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

## Capítulo IV

### *Mejoras sociales*

Art. 23. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 27.070,00 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan. A estos efectos la empresa se obliga a

suscribir el correspondiente seguro de los trabajadores, tomando efecto el seguro el día séptimo siguiente a la firma del convenio.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Art. 24. *Prendas de trabajo.*—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas funciones profesionales:

— Conductores:

- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Cuatro camisas.
- Un par de zapatos de seguridad al año.
- Un par de botas de seguridad al año.
- Una chaqueta desmontable y cazadora de verano.
- Dos jerseys de cremallera al año.

— Peones y operadores:

- Dos pantalones de invierno y dos de verano.
- Cuatro camisas.
- Dos pares de botas de seguridad al año.
- Un forro polar, un anorak largo y una cazadora de verano al año.
- Dos jerseys de cremallera al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de botas de agua de seguridad al año.

— Para todo el personal (excepto administrativo):

- Una gorra de verano.
- Una gorra de invierno con orejeras.

Con carácter general y para todas las funciones profesionales se entregarán un chaleco de alta visibilidad, cuatro toallas y jabón al año.

Art. 25. *Anticipos quincenales.*—A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad que se solicite, en una cuantía máxima de 500 euros. Este anticipo se abonará por el sistema de pago habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 3 de cada mes.

Art. 26. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.300 euros, como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año máximo, quedando a criterio de la empresa y los representantes de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etcétera, muerte o enfermedad grave del trabajador o sus descendientes.

La empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 9.750 euros.

Art. 27. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que anticipen voluntariamente su jubilación, percibirán por año de servicio prestado las siguientes cantidades, en función de la edad del productor al tiempo de solicitarla:

- Si se solicita a los 60 años: 844,94 euros.
- Si se solicita a los 61 años: 428,43 euros.
- Si se solicita a los 62 años: 291,34 euros.
- Si se solicita a los 63 años: 174,81 euros.
- Si se solicita a los 64 años: 116,54 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Art. 28. *Jubilación.*—En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del título II del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018

suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de la Estación de Transferencia de Las Rozas de Madrid en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 29. *Fondo social*.—La empresa abonará el 60 por 100 hasta un máximo de 95,00 euros del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que estas hayan sido prescritas por facultativos.

## Capítulo V

### Salud laboral

Art. 30. *Revisión médica*.—Se realizará por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, incluyendo análisis. En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Control de vista y oído.
- Capacidad pulmonar.
- Pesaje.
- Tallaje.
- Reconocimiento general por el médico.
- Electrocardiograma. (mayores de cuarenta y cinco años o trabajador con disfunción arterial).
- Radiografías (en aquellos casos en que el médico lo considere oportuno).

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, cuya vacunación se efectuará en horas de trabajo. En todo caso, el resultado de la revisión médica se entregará a cada trabajador.

Art. 31. *Medios de protección*.—Las empresas quedan obligadas a adoptar en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección pueden ser individuales o colectivos; estos serán revisados y consensuados con la representación social y con los comités de seguridad y salud de centro y empresa; igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de la Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 32. *Formación e información*.—La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores:

- Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los delegados de Personal y la empresa, publicándose posteriormente en los tablones de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se aprobará previamente por los delegados de prevención y la empresa, abordándose los estamentos que realicen esta formación, impartiendo siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la empresa.

Dentro del cumplimiento del presente artículo, será necesaria la presencia de los delegados/as de prevención.

Art. 33. *Maternidad.*—A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa deberá evaluar, los puestos de trabajo exentos de riesgos, y aquellos que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse 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 tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán 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 certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la Mutua de Accidentes si procediera.

Asimismo, tendrán derecho las trabajadoras a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Igualmente y como condición beneficiosa para los trabajadores, estos tendrán derecho a ver reducida su jornada de conformidad con lo que marca el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores; quedarán reflejados aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de convenio colectivo.

Art. 34. *Riesgos laborales.*—Será de aplicación todo lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, “Boletín Oficial del Estado” número 269, publicado el 10 de noviembre de 1995.

## Capítulo VI

### *Garantías sindicales*

Art. 35. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que se indica:

- Todos los trabajadores del centro en orden alfabético por apellidos con la fecha de ingreso en la empresa, antigüedad, función profesional, tipo de contrato y número del DNI del trabajador.

Art. 36. *Garantías sindicales*.—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en el propio centro de trabajo, requiriéndose notificación previa a la empresa, con veinticuatro horas de anticipación. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en hora de trabajo.

Art. 37. *Disponibilidad del tiempo sindical*.—Los delegados de personal dispondrán de 17 horas mensuales, distribuidas para actividades sindicales. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

- Consultas a organismos oficiales.
- Consulta y asesoramiento sindical.
- Reuniones sindicales a nivel del centro o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, que podrán acumular en un solo delegado. Asimismo, la necesidad será notificada, previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa, a petición de esta y sobre negociación y deliberación del convenio y de otras materias, irá a cargo de la empresa.

Los delegados de personal habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del centro que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Art. 38. *Sanciones*.—Las sanciones por faltas muy graves serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y las sanciones por faltas graves se comunicarán con una antelación razonable.

Art. 39. *Traslados*.—Los traslados por tiempos prolongados se darán siempre que exista conformidad entre el trabajador y la empresa, siempre con conocimiento del representante del representante de los trabajadores. Las prestaciones eventuales no tendrán concepto de traslado y no supondrán perjuicio alguno en las condiciones económicas y de trabajo del trabajador.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

#### 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

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 Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Seguirán vigentes los cuadrantes confeccionados en 2008, donde la prestación del trabajo se realiza en cinco días a la semana.

Cuando por necesidades del servicio se tuviera que trabajar en esos días de libranza se dará la posibilidad de cobrarlos o darlos en otro momento, de común acuerdo entre el representante de los trabajadores y la empresa.

Además, cuando en el turno de noche faltara un trabajador, se abonará una hora extra en compensación por no comer el bocadillo.

Siempre que se adelante el inicio o se atrase el final de la jornada esta se realizará hasta el final de la jornada del turno habitual del trabajador, abonándose el exceso de la misma en horas extras.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las tarjetas de tacógrafo que estén caducadas o deterioradas por el uso, serán abonadas por la empresa, siempre previa entrega de la tarjeta caducada o deteriorada o previa entrega del justificante de pago de la renovación de la tarjeta, siempre que se haya renovado en el mes anterior a su caducidad.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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.

## ANEXO

## TABLA SALARIAL AÑO 2014

## DEFINITIVAS - RETRIBUCIONES DIARIAS

(no se aplican: sirven de base para calcular las retribuciones mensuales)

E.T. LAS ROZAS

Grupo profesional	Función profesional	Salario base	Plus producti.	Incentivo	Plus trans.	Plus penoso	Plus conservación ropa	Paga verano navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Parte proporcional festivo	Plus nocturno	Bienio €/día 5,00%	Quinquenio €/día 7,00%	Hora extra	Total anual
OPERARIOS	PEÓN	28,60	8,41	7,38	6,95	6,95	5,25	1.280,93	778,71	2.032,23	230,68	8,15	1,43	2,00	14,34	25.254,24
	OPERADOR	28,60	8,41	11,03	6,95	6,95	5,25	1.280,93	805,12	2.031,41	230,68	8,15	1,43	2,00	17,21	26.093,78
	CONDUCTOR	29,43	14,08	11,81	7,05	13,89	5,25	1.762,43	1.075,42	2.530,05	230,68	8,36	1,47	2,06	20,36	31.111,21
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO 2*	29,43	23,37	23,80	9,70	16,87	5,25	1.762,43	1.076,04	2.554,53	230,68	8,36	1,47	2,06	20,22	37.137,24
	ENCARGADO	29,68	23,37	23,80	12,27	20,86	5,25	1.893,91	1.147,42	2.884,53	230,68	8,42	1,48	2,08	21,39	39.347,96

FESTIVOS 184,54

Para la retribución anual se ha considerado 334 días para Salario Base, 223 para Pluses, y 12 meses de "parte proporcional festivo" (uno irá incluido en el importe de vacaciones).

## TABLA SALARIAL AÑO 2014 - DEFINITIVAS

E.T. LAS ROZAS

Grupo profesional	Función profesional	Salario base	Plus producti.	Incentivo	Plus transp.	Plus penoso	Plus conservación ropa	Paga verano navidad	Paga beneficios	Vacaciones	Parte proporcional festivo	Plus nocturno día	Bienio €/mes 5,00%	Quinquenio €/mes 7,00%	Hora extra	Total anual
OPERARIOS	PEÓN	868,40	170,49	149,61	140,83	140,90	106,50	1.280,93	778,71	2.032,23	230,68	8,15	43,42	60,79	14,34	25.254,24
	OPERADOR	868,40	170,49	223,61	140,83	140,90	106,50	1.280,93	805,12	2.031,41	230,68	8,15	43,42	60,79	17,21	26.093,78
	CONDUCTOR	893,60	285,44	239,42	142,85	281,59	106,50	1.762,43	1.075,42	2.530,05	230,68	8,36	44,68	62,55	20,36	31.111,21
MANDOS INTERMEDIOS 2*	ENCARGADO	893,60	473,77	482,49	196,58	342,00	106,50	1.762,43	1.076,04	2.554,53	230,68	8,36	44,68	62,55	20,22	37.137,24
	ENCARGADO	901,19	473,77	482,49	248,68	422,89	106,50	1.893,91	1.147,42	2.884,53	230,68	8,42	45,06	63,08	21,39	39.347,96

FESTIVOS 184,54

(03/33.349/14)

