

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza viaria de Torreldones) (código número 28101871012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (recogida de basuras y limpieza viaria de Torreldones), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de diciembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de julio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Convenio Colectivo para la Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Torreldones (Madrid)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Sección recogida de basuras y limpieza viaria de Torreldones, Madrid) y la representación de los trabajadores del centro de trabajo.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Torreldones y será de aplicación a la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, dedicada a la actividad de limpieza pública viaria y recogida de basuras en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato, que presten sus servicios en la limpieza pública viaria y de recogida de basuras.

Art. 3. *Vigencia y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa. La duración del Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo que con anterioridad a dicha fecha (31/12/2019) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Art. 4. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole, que fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 12, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Art. 5. *Garantía, absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones pactadas 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.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Comisión Mixta Paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes, podrán acudir con asesores.

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, 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 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.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 7. *Absorción de personal.*—Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma que estuvieran fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 8. *Retribuciones.*—El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo será para los años 2016 y 2017 el establecido en las tablas salariales del Anexo I, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio colectivo:

- Para el año 2016: Las tablas salariales definitivas del año 2016 serán las mismas que las tablas definitivas del año 2015, excepto en la cuantía por los trabajos en Festivos, que serán las siguientes:
 - Desde el 01/01/2016 hasta el 31/08/2016: se abonarán con idénticos precios a los establecidos en las tablas definitivas del año 2013.
 - Desde el 01/09/2016 hasta el 31/12/2017: se abonarán las siguientes cuantías:
 - Peón: 130 euros por día Festivo trabajado.
 - Conductor: 150 euros por día Festivo trabajado.
- Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecerán con un incremento del 0,5 por 100 sobre tablas definitivas del año 2016.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario Base: es el establecido en las tablas salariales del Anexo I abonándose por 11 mensualidades para cada función profesional.
- Plus Penoso y/o peligroso: lo percibirán en la cuantía señalada en las tablas del Anexo I por 11 mensualidades todos los trabajadores.
- Plus Convenio: es el indicado en las tablas salariales del Anexo I para cada función profesional, abonándose por 11 mensualidades.

Dado que no se presta el servicio los días de Nochebuena y Nochevieja y 1 de mayo, los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en el caso del conductor, y aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo pudieran realizarse, vienen a quedar compensadas en cómputo anual en la cuantía del plus fijado.
- Plus Especialización: se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales del Anexo I.
- Plus Transporte (extrasalarial): En la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las funciones profesionales, por once mensualidades.
- Plus Nocturno: se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21 y las 6 horas. Se abonará en la cuantía indicada en las tablas del Anexo I por cada mes trabajado en el turno de noche. (25 por 100 de salario base).
- Paga de Vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fijada en la tabla del Anexo I más la antigüedad que corresponde a treinta días.
- Pagas Extraordinarias: en la forma indicada en el artículo 10.
- Otras remuneraciones indicadas en las tablas: en la forma señalada en el artículo 13.

Art. 9. *Pagas extraordinarias.*—El importe bruto de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios será el indicado para cada función profesional en la tabla del Anexo I más el complemento de antigüedad, correspondiente a 30 días en las pagas de verano y Navidad y 15 días en la de beneficios.

Las pagas extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

- Paga de Verano: del 1 de julio al 30 de junio del siguiente.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de junio
- Paga de Navidad: 20 de diciembre
- Paga de Beneficios: 28 de febrero del año siguiente a su devengo.

Art. 10. *Complemento personal de antigüedad.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios al 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos, que se abonarán en el mes en que se cumplan.

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada semanal será de 35 horas semanales, distribuidas en cinco días a la semana, de Lunes a Viernes, incluyendo 30 (treinta) minutos diarios de bocadillo, considerando éste como tiempo efectivo de trabajo, siendo el día de descanso el Sábado y el Domingo.

Los trabajadores disfrutarán de un (1) día de descanso cada año, que no podrá unirse al período vacacional.

Con independencia de lo previsto en este artículo, la empresa podrá contratar trabajadores que desarrollen de forma ordinaria su trabajo, entre otros días, los sábados, domingos y festivos. En este caso y al tratarse los días señalados como de prestación de servicios de manera ordinaria, los citados trabajadores no percibirán el importe reflejado en la tabla salarial para los días festivos.

Los trabajadores a tiempo completo que tengan fijado su descanso semanal entre semana, habrán de prestar servicios cada año idéntico número de días que el personal que presta servicios de lunes a viernes. De esta forma, si por su calendario laboral resultasen más días laborables que para el colectivo de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar un número de días de asuntos propios equivalente a los días que excedan de estos.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización, y se abonarán según lo reflejado en la tabla salarial del Anexo I.

Trabajo en día festivo: Dadas las especiales características del servicio, se trabajarán las fiestas del año que el servicio requiera, a excepción de los días de Nochebuena y Nochevieja, y se pagarán según lo reflejado en la tabla salarial del Anexo I.

Si el día 3 de noviembre (festivo del sector) coincide en domingo, éste se trasladará a otro día de la semana.

Art. 13. *Licencias y 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 lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) 20 días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) 3 días por fallecimiento, intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a 2 días más, si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma.
- c) 1 día por intervención quirúrgica ambulatoria.
- d) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad Autónoma.
- e) 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos y 4 días si ocurriese el hecho fuera de la Comunidad Autónoma.
- f) 3 días por alumbramiento de la esposa y 4 si sucede el hecho fuera de la Comunidad Autónoma. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a 6 días.
- g) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- h) 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 en caso de que fuera de la Comunidad Autónoma.
- i) 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.
- j) Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado por escrito a la Empresa, con anterioridad.

Art. 14. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del año de vigencia.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

“Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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”.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre el Delegado de Personal y los trabajadores, 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.

Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, y de mutuo convenio entre trabajador y empresa, disfruten la totalidad de sus vacaciones fuera del período indicado disfrutarán de 35 días.

Art. 15. *Seguridad y salud.*—El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Prevención y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Medios de protección: La Empresa queda obligada 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 queda obligada 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 EPI'S 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. 16. *Incapacidad temporal.*—Para el trabajador que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En caso de enfermedad común la Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante los primeros ciento treinta y cinco días.

Art. 17. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva función profesional.

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.

Art. 18. *Vigilancia de la salud.*—Se realizará por parte del Servicio Médico de la empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis, etc. En Septiembre, se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, se efectuará en horas de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador presente su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los

representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En el caso de que el trabajador tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, se le abonará el importe del transporte de dicho desplazamiento, exclusivamente en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte.

Art. 19. *Plazas vacantes.*—Las vacantes del personal fijo que se produzcan por muerte, despido procedente o improcedente, baja voluntaria y jubilación, serán cubiertas con personal fijo, en el plazo de 6 meses. En caso de incapacidad temporal, las vacantes se cubrirán interinamente por el tiempo que duren éstas.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la empresa.

En caso de posteriores ampliaciones de la contrata en relación al personal, el representante de los trabajadores y la empresa estudiarán los contratos temporales, si los hubiese, para determinar si se cubren las nuevas plazas con el personal temporal.

Art. 20. *Ascensos.*—Las pruebas de ascenso serán realizadas por la empresa, en presencia del Delegado de Personal.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, que no sean de inferior función profesional, se cubrirán en el siguiente orden de prelación.

1. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por funciones profesionales inferiores a las vacantes.

2. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

Art. 21. *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 28.000 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan. La citada cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo.

La actualización económica de la póliza vigente, será efectiva dos meses después de la firma del presente convenio.

Art. 22. *Conductores.*—En el caso de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la función profesional de peón por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, el trabajador pasará a la función profesional propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha función profesional retornándole a su función profesional de conductor cuando termine la sanción.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará un puesto de trabajo acorde a su función profesional durante todo el tiempo que permanezca detenido. Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviera que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido hasta el cumplimiento de dicha condena, volviendo a reincorporarse a su centro de trabajo, con la función profesional que tenía anteriormente, transcurridos quince días desde que haya quedado en libertad. La suspensión del contrato no se computará a efectos de antigüedad. Lo dispuesto en el presente apartado no tendrá efectos en caso de que la conducción estuviese bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias psicotrópicas o si el trabajador se negara a realizar la prueba de alcoholemia dictaminada por la Autoridad competente.

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.

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 ter-

ceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor.

Las empresas velarán por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para la tramitación y examen del Carné de Conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

La suplencia de conductores durante el período vacacional será cubierta con trabajadores de inferior función profesional, pertenecientes a la plantilla de la contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne.

Durante la suplencia, dichos trabajadores percibirán el salario correspondiente a la función profesional de conductor, a excepción del complemento de antigüedad, que lo cobrará en función de su función profesional. En estos casos, el personal a contratar para la sustitución vacacional ocupará el puesto del trabajador de inferior función profesional.

Art. 23. *Premio a la vinculación.*—La empresa que preste servicios en el momento que un trabajador, a una determinada edad, solicite la baja voluntaria, abonará, en concepto de premio a la vinculación a la contrata, la cantidad que a continuación se detalla:

- a los 60 años: 2.145,61 euros.
- a los 61 años: 1.552,40 euros.
- a los 62 años: 1.330,86 euros.
- a los 63 años: 1.109,30 euros.
- a los 64 años: 887,37 euros.

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 869,97 euros cuando el trabajador solicite la baja voluntaria dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios declaran las partes de este convenio que estos premios por vinculación no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Art. 24. *Préstamos reintegrables.*—La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de tres mil quinientos (3.500) euros para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio. La citada cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una Comisión Mixta Paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso. La cuantía de cada préstamo será de seiscientos cincuenta (650) euros.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

Art. 25. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

- Conductores:
 - Un jersey cada año.
 - Dos pantalones de pana cada año.
 - Dos pantalones de tergal cada año.
 - Cuatro camisas al año.
 - Un anorak cada dos años.
 - Un par de botas de material al año.
 - Un par de zapatos al año.
 - Una sahariana cada dos años.
- Peones:
 - Un par de botas de agua cada dos años.
 - Dos pantalones de pana al año.
 - Dos pantalones de verano al año.
 - Un impermeable cada dos años.
 - Un par de botas de material al año.
 - Un par de zapatos al año.
 - Una cazadora de verano cada dos años.
 - Una cazadora de invierno al año.
 - Cuatro camisas al año.

- Un jersey al año.
- Un anorak cada dos años.

A la entrega de las nuevas prendas de trabajo la empresa retirará las usadas.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se podrán establecer otros criterios tanto en la cantidad como en la periodicidad de la ropa a entregar.

Art. 26. *Jubilación parcial.*—En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del Servicio de limpieza pública viaria y recogida de basuras de Torrelozón en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 27. *Resolución de conflictos.*—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, por vía de convenios sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en su Reglamento.

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

Art. 28. *Delegado de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto resulta de aplicación al convenio incluido en el presente Convenio.

Art. 29. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la Central o Sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas reacciones, salvo notificación en contrario del trabajador mensualmente.

Art. 30. *Excedencia.*—Los trabajadores con año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Delegado de Personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitará el reintegro con un preaviso de dos meses, se perderá el derecho a su puesto de trabajo en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma función profesional.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la Empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Maternal y para la atención a familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, 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, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, 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 los párrafos primero y segundo de 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 categoría 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 un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 31. Maternidad.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán 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 disfrutará 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.

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una horade ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

Art. 32. Puntos de recogida.—Los trabajadores de recogida dejarán los contenedores colocados correctamente, en los sitios previstos para ello, con el freno puesto, dándoles

un trato adecuado, y procurando que dichos puntos se encuentren limpios, incluyendo las bolsas que estén en el suelo, siempre que se encuentren cerradas y su peso no sea excesivo.

Para efectuar la recogida correctamente los contenedores y cubos estarán en correcto estado de funcionamiento para realizar el proceso de carga, a fin de evitar posibles accidentes durante su uso.

Los trabajadores darán parte a su encargado de los puntos de recogida en mal estado, de la falta de contenedores, del mal estado de los mismos, o de cualquier otro incidente, con el objeto de mejorar la calidad del servicio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.^a

Los trabajadores de Limpieza Viaria que por necesidades del servicio efectuasen su trabajo en el servicio de Recogida de Basura, se les abonará la diferencia económica existente entre las dos funciones profesionales por cada día que efectuasen dichos servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.^a

Aquel trabajador con categoría de peón que además de sus labores habituales de peón conduzca habitualmente barredoras, baldeadoras, motos de excrementos o vehículos de transporte cuyo P.M.A. sea inferior a 3.500 kg. y que precisen carné de conducir de la clase "B" ostentarán la categoría de peón especialista a la firma de este Convenio, siendo retribuido tal y como se refleja en la tabla salarial del Anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3.^a

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo 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 4.^a

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5.^a

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

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6.^a

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 TRANSITORIA

Desde el 1 de enero de 2018 los festivos trabajados se abonarán con los precios establecidos para el año 2016 en el tramo que va desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto de dicho año.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL TORRELODONES PARA EL AÑO 2016 (DEFINITIVA)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11										
		Salario Base	Plus T.P.P.	Plus Convenio	Plus Especial.	Plus Transporte	Total Mes	Vacaciones	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Paga extra Beneficios	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado	1.249,54	193,33	380,16	269,13	169,68	2.261,84	1.503,30	1.577,11	1.577,11	1.322,10	30.859,86
	Capataz	966,64	193,33	304,08	218,47	169,68	1.852,20	1.398,73	1.460,54	1.460,54	1.182,32	25.876,33
	Mecánico	928,42	185,69	277,26	301,45	169,68	1.862,50	1.385,09	1.447,14	1.447,14	1.122,44	25.889,31
OPERARIOS	Conductor	844,15	168,82	251,94	146,01	169,68	1.580,60	1.340,11	1.394,04	1.394,04	1.028,47	22.543,26
	Peón especialista	719,75	143,95	206,12	120,29	169,68	1.359,79	1.296,69	1.296,51	1.040,30	19.887,70	
	Peón recogida	719,75	143,95	206,12	120,29	169,68	1.359,79	1.296,69	1.296,51	1.040,30	19.887,70	
	Peón	716,76	143,35	131,71	120,29	169,68	1.281,79	1.296,56	1.296,51	1.036,13	19.025,40	

OTROS CONCEPTOS del 01/01/2016 al 31/08/2016	OTROS CONCEPTOS del 01/09/2016 al 31/12/2016	
	Horas Extras	Festivo
Festivo	Horas Extras	Horas Extras
169,34	13,00	150,00
169,34	13,00	150,00
169,34	13,00	150,00
169,34	13,00	150,00
144,42	12,00	130,00
144,42	12,00	130,00
144,42	12,00	130,00

ANEXO I
TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL TORRELODONES PARA EL AÑO 2017 (DEFINITIVA)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11		11		11		1		1		1		OTROS CONCEPTOS	
		Salario Base	Plus T.P.P.	Plus Convento	Plus Especial.	Plus Transporte	Total Mes	Vacaciones	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Paga extra Beneficios	TOTAL ANUAL	Festivo	Horas Extras	
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado	1.255,79	194,30	382,06	270,48	170,53	2.273,15	1.510,82	1.585,00	1.585,00	1.328,71	31.014,16	150,00	13,07	
	Capataz	971,47	194,30	305,60	219,56	170,53	1.861,46	1.405,72	1.467,84	1.467,84	1.188,23	26.005,71	150,00	13,07	
	Mecánico	933,06	186,62	278,65	302,96	170,53	1.871,81	1.392,02	1.454,38	1.454,38	1.128,05	26.018,76	150,00	13,07	
OPERARIOS	Conductor	848,37	169,66	253,20	146,74	170,53	1.588,50	1.346,81	1.401,01	1.401,01	1.033,61	22.655,98	150,00	13,07	
	Peón especialista	723,35	144,67	207,15	120,89	170,53	1.366,59	1.303,17	1.302,99	1.302,99	1.045,50	19.987,14	130,00	12,06	
	Peón recogida	723,35	144,67	207,15	120,89	170,53	1.366,59	1.303,17	1.302,99	1.302,99	1.045,50	19.987,14	130,00	12,06	
	Peón	720,34	144,07	132,37	120,89	170,53	1.288,20	1.303,04	1.302,99	1.302,99	1.041,31	19.120,53	130,00	12,06	

(03/26.675/17)

