

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de noviembre 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”, (limpieza viaria y recogida de RSU de Arroyomolinos) (código número 28100391012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (limpieza viaria y recogida de RSU de Arroyomolinos), suscrito por la Comisión Negociadora, el día 14 de febrero de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 712/202010, 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 192/202015, 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 8 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A.  
EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ARROYOMOLINOS (MADRID)**

Capítulo I

*Normas generales*

Artículo 1.º *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Urbaser SA y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Arroyomolinos (Madrid), dedicado a la Limpieza Viaria y Recogida de RSU.

Art. 2.º *Ámbitos personal, funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Urbaser, SA que presten sus servicios en el centro de trabajo de Arroyomolinos (Madrid), destinados a la Limpieza Viaria y Recogida de RSU.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán según lo establecido en la disposición adicional primera.

Art. 4.º *Denuncia.*—Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia.

Art. 5.º *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6.º *Garantía salarial.*—Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

Art. 7.º *Subrogación del personal.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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.º *Comisión paritaria.*—Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros de la parte social pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- En caso de que el 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 Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Art. 9.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier

ra 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 o 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 pactadas.

## Capítulo II

### *Jornada, descansos, turnos de trabajo y vacaciones*

Art. 10.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo en cómputo anual, para el personal a jornada completa, será de 1.717 horas anuales. La jornada de trabajo para todo el personal será distribuida de lunes a sábado, salvo en el caso de que el personal haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios los domingos y siempre con los descansos que establece la ley. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 25 minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada para el personal que presta sus servicios a jornada completa, en el servicio de Limpieza Viaria y en el turno de mañana del Servicio de Recogida de RSU, se realizará de forma que los trabajadores puedan disfrutar de 24 sábados de descanso al año, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria del presente convenio colectivo.

Art. 11.º *Horas extraordinarias.*—Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes o cuando se precisen para la finalización de los servicios por ausencias imprevistas, por retrasos en el cambio de turno, cuando por las circunstancias del puesto de trabajo este no se pueda dejar sin cubrir y cuando se precisen en procesos punta en el tratamiento de residuos, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Las cuantías serán establecidas en el Anexo I (“otros conceptos”), las cuales permanecerán fijas durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 12.º *Trabajos en festivos.*—Debido al carácter público del servicio que se realiza y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el número de operarios que designe la empresa trabajarán los días festivos. La prestación de estos servicios, se realizará con personal voluntario. En el caso de que no hubiese suficiente personal voluntario se establecerán turnos rotativos obligatorios. La compensación por el trabajo de dichos festivos será, únicamente y exclusivamente económica, percibiendo por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo I (“otros conceptos”), las cuales permanecerán fijas durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará al martes de la semana siguiente.

Art. 13.º *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

No podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones más de un tercio de la plantilla y de cada función profesional, salvo que la empresa lo autorice expresamente, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en dos períodos (15 + 16 ó 15 + 15) en función de los días que correspondan a cada trabajador para cada año (31, 31 o 30) según el calendario vacacional.

En el mes de marzo de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los Delegados de Personal y los representantes de la empresa, de forma que todo el personal disfrute de sus vacaciones en el período comprendido entre los meses de julio a Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. Se planificará la rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

No obstante, aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del período vacacional, deberán comunicárselo por escrito a la Empresa para su autorización, con suficiente antelación.

El abono será el que determina el Anexo I para cada función profesional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Art. 14.º *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cinco días.
- c) 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, el plazo será de cuatro días.  
Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante, al menos, una noche.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud. 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.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Prevía solicitud por escrito, con una antelación mínima de dos días hábiles y máxima de un mes a su disfrute, los trabajadores con al menos nueve meses de antigüedad tendrán derecho a disfrutar anualmente de 1 día de asuntos propios con los siguientes condicionantes:

- No podrán coincidir en su disfrute más de un trabajador de la plantilla por día.
- En caso de coincidencia de solicitudes que superen los límites establecidos en el apartado anterior, prevalecerá el derecho al disfrute del día de asuntos propios del trabajador que haya presentado la solicitud con anterioridad.

- El disfrute del día de asuntos propios podrá unirse a las vacaciones anuales, debiendo el trabajador solicitarlo necesariamente junto con la solicitud de vacaciones (siendo esta la única excepción al cumplimiento del plazo general de solicitud establecido en el primer párrafo sobre el disfrute del día de asuntos propios).
- La empresa comunicará por escrito la contestación a la solicitud del día de asuntos propios de cada trabajador.

### Capítulo III

#### Condiciones económicas

Art. 15.º *Salario base.*—Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 16.º *Plus de penosidad-toxicidad-peligrosidad.*—Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 17.º *Plus de transporte.*—De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por once mensualidades.

Art. 18.º *Plus mantenimiento de vestuario.*—De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional por once mensualidades y tiene el fin de compensar y resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos, para el mantenimiento, lavado y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa.

Art. 19.º *Pagas extraordinarias.*—Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo I del presente Convenio para cada una de las funciones profesionales reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano y Navidad.
- Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
  - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 20.º *Plus de nocturnidad.*—Desde la firma del presente Convenio Colectivo, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base diario. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

Art. 21.º *Plus especial maquinaria.*—Desde la firma del presente Convenio Colectivo, aquel trabajador con función profesional de peón que conduzca vehículos que precisen permiso de conducir de clase A o B y con PMA, igual o inferior a 3.500 kg., percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo realizando dichas funciones, cuyo importe será de 2,11 euros para el año 2016 y 2,13 euros para el año 2017.

Asimismo, desde la firma del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que realicen funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirán un plus funcional por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de 1,16 euros para el año 2016 y 1,17 euros para el año 2017.

Para percibir este plus, en ambos casos será necesario que dichas funciones se realicen al menos durante el 50 por 100 de la jornada laboral.

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

Art. 22.º *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio de Arroyomolinos consistente en dos trienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 6 por 100 sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será el 1 de julio de 2006. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumplan.

El personal que ya estuviese percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo un complemento personal de antigüedad lo mantendrá fijo como un complemento personal.

Art. 23.º *Anticipos reintegrables*.—El personal fijo con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 600 euros.

La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 2.400 euros. Estas cantidades permanecerán fijas durante la vigencia del convenio.

#### Capítulo IV

##### *Organización del trabajo y mejoras asistenciales*

Art. 24.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar y justificar razonablemente a los representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la decisión.

Art. 25.º *Promoción interna-ascensos*.—Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de Libre Designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

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

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

Art. 26.º *Vacantes temporales*.—Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior función profesional, y con conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

Durante el tiempo que el trabajador realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la función profesional y puesto que ocupa que el trabajador sustituido.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

Art. 27.º *Excedencias*.

Excedencia forzosa:

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

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

Excedencia voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes de excedencia deberán comunicarse a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

En los supuestos de excedencias voluntarias con una duración mínima de un año, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado por escrito con dos meses de antelación. Si el trabajador no solicitara el reingreso con el plazo mínimo previsto perderá el derecho de su puesto de trabajo.

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

Art. 28.º *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

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 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, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen), siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, contadas a la 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.

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, guarda con fines de 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, 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.

#### Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 48.5 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

#### 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, el empresario 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 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.

**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 que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

**Permisos retribuidos:**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores), los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este 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 el acuerdo a que llegue con el empresario.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

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.

**Extinción del contrato de trabajo:**

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del mismo texto legal; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de

movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

**Art. 29.º Enfermedad y accidente de trabajo.**—La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa complementará, durante el tiempo que dure la hospitalización, la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias. En el caso de que la hospitalización supere tres días se complementará igualmente el período de convalecencia de la misma hasta un máximo de siete días.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral, la Empresa complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 50 por 100 de su salario real desde el 1.º al 3.º día de la baja, el 75 por 100 de su salario real desde el 11.º hasta el 20.º y el 90 por 100 de su salario real desde el 21.º día de baja, siempre y cuando el trabajador en los doce meses anteriores no haya tenido más de dos bajas por enfermedad ni por accidente no laboral.

Se entiende por salario real, a efectos de lo establecido en este artículo, todos los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I.

**Art. 30.º Poliza de accidentados.**—Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 15.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 15.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el RD Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Art. 31.º Jubilación.**—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 Viaria y Recogida de RSU de Arroyomolinos en fecha 25 de marzo de 2013.

**Art. 32.º Ropa de trabajo.**—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa en función de las tareas a realizar.

**Art. 33.º Clasificación profesional.**—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de

Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará en las siguientes funciones profesionales:

- Conductor: En posesión como mínimo del permiso de conducir clase “C”, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.  
Tiene a su cargo la conducción y manejo de todas las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio que requieran para su conducción, como mínimo, un permiso de la clase “C”. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Estas funciones profesionales quedarán encuadradas dentro del Grupo Profesional “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 34.º *Retirada de carné.*—En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria ni a embriaguez y/o toxicomanía, le será de aplicación la siguiente regulación según el supuesto de que se trate:

1. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación de al menos el 75 por 100 de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a 6 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) correspondientes a la función profesional de peón.

2. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación de entre un 25 por 100 a un 75 por 100 de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a 9 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) correspondientes a la función profesional de peón.

3. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación inferior al 25 por 100 de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a un año, y dicho trabajador percibirá, durante los primeros seis meses, los emolumentos correspondientes a la función profesional de conductor. Si transcurridos los seis meses continuara sin el carné de conducir, el trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) de la función profesional de peón, bien hasta el límite máximo de un año, o mientras dure la sanción, si esta tiene una duración inferior al año.

Transcurridos los plazos indicados sin haber recuperado el carné, la empresa podrá optar entre ofrecer al trabajador la realización de un nuevo contrato con la función profesional de peón o extinguir la relación laboral existente en virtud del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, antes de hacer efectiva esta segunda opción, la empresa comunicará su postura en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Los conductores tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir, y renovación de la tarjeta de tacógrafo, siempre que estos trámites se originen por causa no imputable al trabajador y siempre que deban realizarse estos inexcusamente durante su jornada de trabajo, lo cual deberá ser acreditado fehacientemente por cada conductor afectado. El trabajador, en estos casos, no sufrirá merma de sus haberes, y el tiempo empleado se entenderá como efectivamente trabajado.

## Capítulo V

### Salud laboral

Art. 35.º *Marco normativo.*—Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero.

Art. 36.º *Obligaciones de la empresa.*—La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Art. 37.º *Vigilancia de la salud.*—La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador presencie su consentimiento. De este carácter voluntario solo 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.

Art. 38.º *Equipos de protección individual.*—La Empresa proporcionará a sus empleados los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de algún EPI, previa justificación y entrega del EPI deteriorado, este será sustituido.

Art. 39.º *Obligaciones de los trabajadores.*—Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la LPRL y en el artículo 19 del ET.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Art. 40.º *Delegados de prevención.*—Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 41.º *Medidas contra la violencia de género.*—La empresa facilitará al 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 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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2016 y 2017 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con los siguientes incrementos establecidos para cada año:

- Para el año 2016 se establece un incremento salarial del 0,6 por 100 sobre tablas salariales definitivas del año 2015, que se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2016.
- Para el año 2017 se establece un incremento salarial del 1 por 100 sobre tablas salariales definitivas del año 2016.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La solución de conflictos 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.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa UR-BASER, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, así como a lo dispuesto en el Capítulo XV del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normas concordantes.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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 FINAL

En lo no pactado 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.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2016											
Grupo Profesional	Concepto / Función prof.	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Vestuario	Plus Transporte	Vacaciones	Extra Verano	Extra Navidad	PLUS NOCHE	TOTAL MES	TOTAL AÑO
OPERARIOS	CONDUCTOR	941,59 €	188,32 €	75,80 €	88,09 €	1.282,75 €	941,59 €	941,59 €	0,00 €	1.293,80 €	17.397,79 €
	CONDUCTOR NOCHE	941,59 €	188,32 €	75,80 €	88,09 €	1.455,49 €	941,59 €	941,59 €	7,85 €	1.293,80 €	19.704,81 €
	PEÓN	754,91 €	150,98 €	77,47 €	89,76 €	1.062,07 €	941,59 €	941,59 €	0,00 €	1.073,13 €	14.749,64 €
	PEÓN NOCHE	754,91 €	150,98 €	77,47 €	89,76 €	1.200,43 €	941,59 €	941,59 €	6,29 €	1.073,13 €	16.599,14 €

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2016		
Concepto / Categoría	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	103,12 €	13,67 €
CONDUCTOR NOCHE	103,12 €	13,67 €
PEÓN	103,12 €	13,67 €
PEÓN NOCHE	103,12 €	13,67 €

## ANEXO I (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2017											
Grupo Profesional	Concepto / Función prof.	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Vestuario	Plus Transporte	Vacaciones	Extra Verano	Extra Navidad	PLUS NOCHE	TOTAL MES	TOTAL AÑO
OPERARIOS	CONDUCTOR	951,01 €	190,20 €	76,56 €	88,97 €	1.295,58 €	951,01 €	951,01 €	0,00 €	1.306,74 €	17.571,77 €
	CONDUCTOR NOCHE	951,01 €	190,20 €	76,56 €	88,97 €	1.470,05 €	951,01 €	951,01 €	7,93 €	1.306,74 €	19.901,86 €
	PEÓN	762,46 €	152,49 €	78,24 €	90,66 €	1.072,69 €	951,01 €	951,01 €	0,00 €	1.083,86 €	14.897,14 €
	PEÓN NOCHE	762,46 €	152,49 €	78,24 €	90,66 €	1.212,43 €	951,01 €	951,01 €	6,35 €	1.083,86 €	16.765,13 €

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2017		
Concepto / Categoría	PLUS FESTIVO	HORAS EXTRAS
CONDUCTOR	104,15 €	13,81 €
CONDUCTOR NOCHE	104,15 €	13,81 €
PEÓN	104,15 €	13,81 €
PEÓN NOCHE	104,15 €	13,81 €

(03/39.357/17)

