

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Limpieza viaria y recogida de R.S.U. de El Álamo) (código número 28102031012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Limpieza viaria y recogida de R.S.U. de El Álamo), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 19 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y LOS/AS  
TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y  
RECOGIDA DE R.S.U. DEL MUNICIPIO DE EL ÁLAMO (MADRID)**

**CAPITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa URBASER, S.A., y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U. de El Álamo (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa concesionaria del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U. de El Álamo (Madrid), y el personal adscrito a dicho servicio.

**Artículo 3.- Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde su firma. No obstante lo anterior, las condiciones económicas de la tabla salarial del ANEXO I establecidas para el año 2017 se aplicarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2017.

La duración del presente Convenio será de tres años y se extenderá desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, quedando denunciado automáticamente en la citada fecha, manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo que con anterioridad a dicha fecha (31/12/2021) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

**Artículo 4.- Absorción del personal**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido 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*.

**Artículo 5.- Condiciones**

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una norma aislada sobre condiciones anteriores.

**Artículo 6.- Absorción y compensación**

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad del cómputo anual, superen las actualmente suscritas. En caso contrario serán compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribución.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo precedente (2014-2016) causaron derecho a percibir un “complemento personal” – por ser las retribuciones que percibían en ese momento, en su conjunto y en el cómputo anual, superiores a las establecidas en dicho Convenio Colectivo, de forma que la diferencia entre ambas retribuciones anuales pasaron a percibirla en un “complemento personal”, dividido en doce mensualidades – mantendrán este derecho y continuarán percibiendo el citado “complemento personal” en los mismos términos y cuantía.

#### **Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria**

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por un representante de la empresa y un representante legal de los trabajadores, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

#### **Artículo 8.- Solución extrajudicial de conflictos laborales**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa 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 Madrid, según establezca su reglamento de funcionamiento.

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.

## CAPITULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 9.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual distribuidas en periodos bisemanales de la siguiente forma:

- SEMANA 1: 6 horas y 30 minutos diarias, de lunes a viernes.
- SEMANA 2: 6 horas y 30 minutos diarias, de lunes a viernes y 5 horas el sábado.

El personal a jornada completa disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 25 minutos diarios de descanso intermedio, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y San Martín de Porres (3 de noviembre), excepto para aquellos trabajadores contratados para prestar servicio en dichos días.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables y retribuidos para los trabajadores de diario, siempre que el Ayuntamiento de El Álamo mantenga la consideración de “no laborables” a dichos días.

#### Artículo 10.- Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales 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.

Las vacaciones anuales se disfrutarán divididas en dos periodos, de forma que se disfrutarán 20 días consecutivos en el “periodo de verano” - del 1 de julio al 30 de septiembre – y los 10 días restantes se disfrutarán consecutivos en el “periodo de invierno” – del 15 de enero al 30 de junio o del 1 de octubre al 30 de noviembre -.

En el periodo de verano no podrán coincidir más de dos trabajadores de la plantilla en el disfrute de sus vacaciones. En el “periodo de invierno” no podrán coincidir dos o más trabajadores de la plantilla en el disfrute de sus vacaciones.

Dichos periodos vacacionales se disfrutarán, cada año, de forma rotativa entre todo el personal.

El inicio de las vacaciones será en día laborable para el trabajador.

El personal contratado para prestar sus servicios en sábados, domingos y festivos disfrutará anualmente de diez días hábiles de vacaciones.

No obstante, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones en otro periodo distinto, quedando a criterio de la empresa su concesión o no.

En el mes de enero de cada año, se realizará el calendario vacacional, debiendo respetarse en todo momento la operatividad del servicio.

**Artículo 11.- Licencias y permisos**

El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, considerándose tiempo retribuido, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 2 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.
- Matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, el día del acto.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 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.
- Por el tiempo necesario para asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud o para la realización de análisis de sangre, quedando obligado el trabajador a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.
- Hasta un máximo de siete horas anuales para:
  - Acompañar al médico de cabecera o al médico especialista de los servicios públicos de salud a familiares dependientes o discapacitados, que acuden en calidad de pacientes, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuyo cuidado directo corresponda al trabajador/a.

Todas estas licencias deberán acreditarse fehacientemente.

Estas licencias tienen su fundamento en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que si dicha norma fuese modificada en lo relativo a esta materia, afectará directamente a lo regulado en los mencionados apartados, que se verán modificados en los mismos términos que el E.T., respetándose, no obstante, la mejora que el presente Convenio Colectivo pueda establecer sobre la mencionada norma estatutaria.

Los trabajadores de diario afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de tres días de asuntos propios cada año con las siguientes limitaciones:

- No podrán coincidir dos o más trabajadores de la misma función profesional en su disfrute. Por tanto, podrán coincidir en su disfrute un máximo de dos trabajadores: un peón y un conductor.
- No podrán disfrutarse en sábado.
- Deberán disfrutarse dentro de cada año natural, no siendo, por tanto, acumulables para su disfrute con posterioridad al año correspondiente.

**CAPITULO III****SALARIOS****Artículo 12.- Estructura salarial**

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del Anexo I para cada función profesional y tendrán la siguiente denominación:

- Salario base: Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales del Anexo I. Se abonará por once mensualidades.
- Plus convenio: Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales del Anexo I. Se abonará por once mensualidades.
- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas salariales del Anexo I para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se abonará por once mensualidades.
- Plus tóxico, penoso y peligroso: Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales del Anexo I. Se abonará por once mensualidades.
- Plus de nocturnidad: Los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales del Anexo I, que consistirá en el 25% del salario base. Se abonará por once mensualidades.

En cualquier caso, al tratarse de un plus ligado al puesto de trabajo, se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en el indicado periodo nocturno.

- Vacaciones: Durante el periodo vacacional cada trabajador percibirá la retribución de vacaciones establecida en las tablas salariales del Anexo I, según el siguiente cálculo:

(importe tablas vacaciones/ días del mes) \* días de vacaciones disfrutados en el mes

- Pagas extraordinarias: Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

A los trabajadores con jornada parcial, la cuantía de cada concepto retributivo, independientemente de su naturaleza, será la que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.

En todo caso, estas retribuciones se abonarán de manera proporcional a cada trabajador, en función del tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 13.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes (Pagas extraordinarias):**

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

**A) Cuantía:** La fijada para cada función profesional en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

**B) Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y Marzo.

**C) Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se abonará el día 15 de Junio, la de Navidad se abonará el día 15 de Diciembre, y la de Marzo se abonará el 15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

**D) Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y la de Marzo se devengará anualmente:

**Paga de Verano:** Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

**Paga de Navidad:** Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

**Paga de Marzo:** Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

#### **Artículo 14.- Anticipos quincenales**

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicitan, de una cuantía máxima de **CUATROCIENTOS EUROS (400,00 €)**. Los trabajadores a tiempo parcial podrán solicitar estos anticipos por la cuantía proporcional a su jornada.

Este anticipo deberá solicitarse antes del día 10 de cada mes y se abonará al trabajador durante sus horas de trabajo, debiendo ser solicitado con 72 horas de antelación, salvo casos excepcionales.

#### **Artículo 15.- Entrega de nómina**

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador, en el centro de trabajo y dentro de su jornada laboral.

#### **Artículo 16.- Día de pago**

El día de pago será el último día hábil de cada mes. Si éste fuera sábado, se pagaría el día inmediatamente anterior.

### **CAPITULO IV**

#### **MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 17.- Excedencias**

##### ***Excedencia voluntaria***

Los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria regulada en este artículo por un periodo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las peticiones de excedencias se realizarán por escrito y quedarán resueltas por la Empresa en el plazo de quince días mediante contestación escrita.

Si el trabajador no solicitara el reingreso por escrito con un preaviso de 2 meses, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal

requisito, en el mismo puesto y función profesional. El trabajador no podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.

#### ***Excedencia por cuidado de hijos y familiares***

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

#### ***Excedencia por violencia de género:***

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite mediante sentencia condenatoria o informe de los servicios sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.

#### **Artículo 18.- Conciliación de la vida familiar y laboral**

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



***Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo***

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
4. En los supuestos de adopción, 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. 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 periodos de suspensión.
5. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
7. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
9. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

### ***Paternidad***

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o 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, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

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 sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de dieciséis semanas por parto 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 periodo 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 derivada de las dieciséis semanas por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible, el ejercicio de este derecho y, en todo caso, debe hacerlo con anterioridad a su disfrute.

### ***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 aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma

empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del 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 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, 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 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso 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 se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

#### **Artículo 19.- Seguro colectivo de vida**

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €).

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, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

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

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 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 tendrán efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio.

#### **Artículo 20.- Complemento de Incapacidad Temporal**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones de las tablas salariales del Anexo I, sin que dicho complemento supere en ningún caso el 25% de las citadas retribuciones.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá hasta el 75 % de las retribuciones establecidas en la tabla salarial del Anexo I, durante los tres primeros días de la baja.

A partir del cuarto día de la baja, la empresa complementará el subsidio de Incapacidad Temporal legalmente establecido hasta el 100 % de las retribuciones establecidas en la tabla salarial del Anexo I. En cualquier caso, el importe a complementar por la empresa sobre el subsidio de I.T. será como máximo:

- Del 40% de las retribuciones mencionadas, del día 4º al 20º de la baja.
- Del 25% de las retribuciones mencionadas, a partir del día 21º de la baja.

#### **Artículo 21.- Anticipos reintegrables**

Los trabajadores fijos, a tiempo completo, con más de 1 año de servicio en la empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 800,00 €.

Los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios en sábados, domingos y festivos podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 400,00 €.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de CUATRO MIL OCHOCIENTOS EUROS (4.800,00 €).

Las solicitudes de préstamos se tramitarán por orden, de antigua a reciente, atendiendo a la fecha de presentación de cada solicitud en las oficinas de la empresa.

#### **Artículo 22.- 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.

#### **Artículo 23.- Retirada del carné de conducir**

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, le fuera retirado el permiso de conducir, la

empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un periodo máximo de doce meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador.

#### **Artículo 24.- Prendas de trabajo**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

##### ROPA DE INVIERNO:

- 2 pantalones
- 2 polos manga larga
- 1 forro polar o jersey de lana
- 1 abrigo tres cuartos
- 1 gorra o gorro de lana
- 1 par de botas
- 1 toalla de mano

##### ROPA DE VERANO:

- 2 pantalones
- 2 polos de manga corta
- 1 chaquetilla de verano
- 1 gorra
- 1 par de zapatos
- 1 toalla de baño

La entrega de la ropa se efectuará de la siguiente forma:

- La entrega de ropa del primer año será completa y se efectuará de la siguiente forma:
  - Se hará una primera entrega de ropa – de verano o invierno, según corresponda - en el momento de la incorporación del trabajador a la empresa.
  - Se hará una segunda entrega de ropa durante el mes de mayo, para la ropa de verano, o durante el mes de octubre, para la ropa de invierno, según corresponda.
- En los siguientes años las entregas de ropa se efectuarán a reposición, previa entrega del material deteriorado o roto, estableciéndose como tope anual de prendas a entregar las equivalentes a la ropa del primer año.

## **CAPITULO V**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

#### **Artículo 25.- 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 limpieza pública viaria, riegos recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado

**Artículo 26.- Trabajos de superior función profesional**

Aquellos trabajadores que realicen trabajos de superior función profesional tendrán derecho a percibir, mientras se encuentren en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente realizada.

En los supuestos de realización de trabajos de superior función profesional con el fin de sustituir a trabajadores que se hayan ausentado de su puesto de trabajo, cualquiera que sea la causa, o que tengan el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que realicen dichas funciones superiores no consolidarán la función profesional superior en ningún caso por este motivo.

**CAPITULO VI  
SALUD LABORAL****Artículo 27.- Salud laboral**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo el Delegado de Personal las funciones de Prevención.

**Artículo 28.- Vigilancia de la salud**

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará. El resultado de los reconocimientos se entregará al 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 preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán, al menos, las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Control de vista y oído.
- Capacidad pulmonar.
- Pesaje.
- Tallaje
- Reconocimiento general por el médico.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las tablas salariales definitivas para los años 2017, 2018 y 2019 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con los siguientes incrementos establecidos para cada año de vigencia:

- Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecen con un incremento de 350 euros anuales para cada función profesional, sobre tablas definitivas de 2016.
- Para el año 2018: Las tablas salariales definitivas del año 2018 se establecen con un incremento de 200 euros anuales para cada función profesional, sobre tablas definitivas de 2017.
- Para el año 2019: Las tablas salariales definitivas del año 2019 se establecen con un incremento de 150 euros anuales para cada función profesional, sobre tablas definitivas de 2018.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. 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, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto por el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, publicado en el BOE de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

**ANEXO I**
**Tablas salariales**
**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2017 - DEFINITIVAS**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 PLUS TRANSPORT E	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO (importe diario)
OPERARIOS	PEÓN	562,68	112,54	222,70	10,27	897,92	897,92	897,92	410,98	13.094,85	4,62
	CONDUCTOR	747,83	149,57	295,98	10,21	1.193,38	1.193,38	1.193,38	408,29	17.227,95	6,14

**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2018 - DEFINITIVAS**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 PLUS TRANSPORT E	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO (importe diario)
OPERARIOS	PEÓN	571,27	114,25	226,10	10,43	911,63	911,63	911,63	417,26	13.294,85	4,69
	CONDUCTOR	756,51	151,30	299,42	10,33	1.207,24	1.207,24	1.207,24	413,03	17.427,95	6,21

**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2019 - DEFINITIVAS**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 PLUS TRANSPORT E	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	BRUTO ANUAL	PLUS NOCTURNO (importe diario)
OPERARIOS	PEÓN	577,72	115,54	228,65	10,55	921,92	921,92	921,92	421,97	13.444,85	4,74
	CONDUCTOR	763,03	152,61	302,00	10,41	1.217,63	1.217,63	1.217,63	416,59	17.577,95	6,26

**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2017 - DEFINITIVAS - PERSONAL SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS ( % JORNADA = 44,10%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 TRANSPORTE	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	11 PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
OPERARIOS	PEÓN	248,14	49,63	98,21	4,53	395,98	395,98	395,98	181,24		5.774,83
	CONDUCTOR	329,79	65,96	130,53	4,50	526,28	526,28	526,28	180,06		7.597,52
	PEÓN NOCHE	248,14	49,63	98,21	4,53	395,98	395,98	395,98	181,24	62,04	6.457,22
	CONDUCTOR NOCHE	329,79	65,96	130,53	4,50	526,28	526,28	526,28	180,06	82,45	8.504,46

**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2018 - DEFINITIVAS - PERSONAL SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS ( % JORNADA = 42,35%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 TRANSPORTE	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	11 PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
OPERARIOS	PEÓN	241,93	48,39	95,75	4,42	386,08	386,08	386,08	176,71		5.630,37
	CONDUCTOR	320,38	64,08	126,80	4,37	511,27	511,27	511,27	174,92		7.380,74
	PEÓN NOCHE	241,93	48,39	95,75	4,42	386,08	386,08	386,08	176,71	60,48	6.295,69
	CONDUCTOR NOCHE	320,38	64,08	126,80	4,37	511,27	511,27	511,27	174,92	80,10	8.261,79

**TABLAS SALARIALES EL ÁLAMO - AÑO 2019 - DEFINITIVAS - PERSONAL SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS ( % JORNADA = 43,45%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	11 SALARIO BASE	11 PLUS PENOSO	11 PLUS CONVENIO	11 TRANSPORTE	1 VACACIONES	1 PAGA VERANO	1 PAGA NAVIDAD	1 PAGA BENEFICIOS	11 PLUS NOCTURNO	BRUTO ANUAL
OPERARIOS	PEÓN	251,02	50,20	99,35	4,58	400,57	400,57	400,57	183,35		5.841,79
	CONDUCTOR	331,53	66,31	131,22	4,53	529,06	529,06	529,06	181,01		7.637,62
	PEÓN NOCHE	251,02	50,20	99,35	4,58	400,57	400,57	400,57	183,35	62,75	6.532,09
	CONDUCTOR NOCHE	331,53	66,31	131,22	4,53	529,06	529,06	529,06	181,01	82,88	8.549,34

(03/7.080/18)

