

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *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 de Móstoles) (código número 28011011012004).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Limpieza viaria de Móstoles), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de enero 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 DEL  
MUNICIPIO DE MÓSTOLES (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 de Móstoles.

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 del Municipio de Móstoles (Madrid), y el personal adscrito a dicho centro.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos (funciones profesionales por encima de Encargado).

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

**Artículo 3.- Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde su firma, excepto en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2019.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2019, 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**

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y

obligaciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y siguientes del *Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y sujetándose las partes a la legislación vigente.

#### **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 establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la 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 Convenio Colectivo o contratos individuales, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

#### **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 tres representantes de la empresa y tres Representantes Legales de los trabajadores, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio Colectivo, 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 cuatro días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de cinco 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 semanal será de 35 horas.

Como criterio general existirán dos tipos de plantilla:

- **De diario:** Prestarán sus servicios de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 30 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- **De sábados, domingos y festivos:** Prestarán sus servicios en sábados, domingos y festivos (SDF), con un descanso intermedio de 30 minutos, 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).

#### Artículo 10.- Horas extraordinarias

Solo se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales y de inevitable necesidad, que serán de carácter voluntario para el trabajador.

#### Artículo 11.- Horas adicionales

Las horas trabajadas que superen la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, pero que no sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de *horas adicionales*.

Estas horas adicionales se retribuirán como si de horas extraordinarias se trataran y su realización será voluntaria para el trabajador.

#### Artículo 12.- Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre. 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.

Las vacaciones de los trabajadores con jornada de lunes a viernes no comenzarán a disfrutarse en sábados, domingos ni festivos.

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

Dicho período vacacional se disfrutará, cada año, de forma rotativa entre todo el personal.

El calendario de vacaciones se elaborará en conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiendo respetarse en todo momento la operatividad del servicio.

La cuantía a abonar por el periodo de vacaciones será la establecida en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

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

*Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

*En el supuesto de que el periodo 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.*

### **Artículo 13.- Licencias y permisos**

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 30 días no retribuidos al año a aquellos trabajadores que lo soliciten para atender necesidades personales excepcionales de índole familiar, social, de estudios...

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, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 2 días en caso de 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 4 días.
- 1 día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.
- 2 días 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, 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:
  - Asistir al médico de cabecera en calidad de paciente.
  - Acompañar al médico de cabecera o al especialista del Servicio Público de salud a hijos menores de 16 años, que acuden en calidad de pacientes.
  - Acompañar al médico de cabecera o al especialista del Servicio Público de salud a familiares dependientes, que acuden en calidad de pacientes, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuyo cuidado directo corresponda al trabajador/a.
  - Asistir a tutorías escolares de los hijos menores de 16 años.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

Ambas partes acuerdan que lo dispuesto en el presente artículo, salvo lo dispuesto en el primer epígrafe, será de aplicación a las parejas de hecho. Para ello, tendrán que demostrar una convivencia real mediante documento oficial del registro de parejas de hecho que así lo acredite.

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.

Previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de tres 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 4 trabajadores en el turno de mañana, 1 trabajador en el turno de tarde y 1 trabajador en el turno de noche.
- 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.
- La empresa comunicará por escrito la contestación a la solicitud del día de asuntos propios de cada trabajador.

**CAPITULO III****SALARIOS****Artículo 14.- 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 anexas. Se abonará por once mensualidades.
- Complemento de antigüedad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.
- 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 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 anexas. Se abonará por once mensualidades.
- Plus de asistencia: Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales anexas. Se abonará por once mensualidades.
- Plus de nocturnidad: Los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas, 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 las retribuciones fijas que hubiese percibido de haber estado trabajando, las cuales se abonarán en un concepto salarial denominado "vacaciones".
- Pagas extraordinarias: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 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.

Con el fin de establecer una tabla retributiva regular para el personal que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, las partes acuerdan que las tablas salariales de este personal se calcularán cada año estimando un porcentaje de jornada del 48,20 por ciento, respecto de las establecidas para el personal a tiempo completo.

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

**Artículo 15.- Complemento de antigüedad:**

Los trabajadores/as comprendidos/as en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base de cada función profesional.

La fecha inicial para computar los referidos bienios y quinquenios será la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador en la contrata, de forma que dicha fecha no se verá alterada por las sucesivas subrogaciones que pudieran producirse.

El citado complemento de antigüedad se abonará por día natural, así como en las tres pagas extraordinarias (30 días en cada una).

**Artículo 15 bis.- 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 Convenio, Verano y Navidad.

**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 Convenio se abonará el día 15 de Marzo.

**D) Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente. La de Convenio 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 30 de Diciembre.

**Paga de Convenio:** Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

**Artículo 16.- Plus Festividad Patronal**

Los trabajadores contratados para prestar sus servicios en sábados, domingos y festivos percibirán un plus de 20 euros por trabajar efectivamente la jornada del día de San Martín de Porres (3 de noviembre).

No obstante, en caso de que el trabajador no pueda prestar servicios en dicha jornada por encontrarse en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, esta cantidad formará parte del salario fijo del trabajador a complementar por la empresa, según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 17.- 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 **QUINIENTOS EUROS (500,00 €)**.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán solicitar estos anticipos por la cuantía proporcional a su jornada.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10 de cada mes, se abonará al trabajador el día 15 de cada mes mediante transferencia bancaria.

#### **Artículo 18.- 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 19.- 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 20.- 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, y en el mismo turno y horario siempre que las condiciones del servicio lo permitan. El trabajador no podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos dos 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 21.- 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 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 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 período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta 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, 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 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, adopción, 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 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 periodos 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 periodo 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 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 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.

### ***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.

### **Artículo 22.- 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 veintiún mil euros (21.000 €).

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 23.- I.T. por accidente de trabajo y hospitalización**

En caso incapacidad temporal derivada de accidente laboral u hospitalización, la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real fijo, incluido el plus de transporte, desde el primer día de la baja.

La inclusión del plus de transporte en este complemento de incapacidad temporal será con efectos 1 de enero de 2016.

#### **Artículo 24.- I.T. por enfermedad Común**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social, hasta el 100 % del salario real fijo, incluido el plus de transporte, a partir del tercer día de la baja. En los procesos de duración inferior a 3 días, se complementará hasta el 75 % del salario real fijo, incluido el plus de transporte, desde el primer día de la baja.

La inclusión del plus de transporte en este complemento de incapacidad temporal será con efectos 1 de enero de 2016.

#### **Artículo 25.- 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 €. En casos esporádicos de vital importancia, dicho préstamo podrá tener una cuantía máxima de hasta 1.120,00 €. La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y los representantes de los trabajadores.

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 DIECISIETE MIL EUROS (17.000,00 €).

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 26.- 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 de Móstoles en fecha 25 de marzo de 2013.

**Artículo 27.- 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.

La empresa velará por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

**CAPITULO V****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN****Artículo 28.- 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, riego 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 Limpieza Pública. No obstante, las siguientes funciones profesionales quedarán reguladas como sigue:

- **OFICIAL 1ª TALLER:** Dependiendo directamente del Jefe de Taller, además de realizar su propio cometido, puede dirigir y responsabilizarse del trabajo del personal de taller cuando el primero le confiera dicha facultad. Posee los conocimientos teóricos y prácticos del oficio, y la especialización exigida para su desempeño, y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
- **OFICIAL 2ª TALLER:** El operario que con los conocimientos teóricos y/o prácticos del oficio, pero sin llegar a la especialización y perfección exigida a los Oficiales de Primera Taller, ejecuta los cometidos de su oficio con suficiente perfección y eficacia.
- **OFICIAL 3ª TALLER:** Operario que no alcanza los conocimientos teóricos y prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de Segunda Taller.

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

**Artículo 29.- Ascensos**

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de Mandos Intermedios y Administrativos.

En las demás funciones profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso examen, que constará de un máximo de 5 pruebas, de las cuales una

será la antigüedad del trabajador en la contrata, puntuando cada una de ellas en la misma proporción.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 180 días en la Empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tabloneros de anuncios de los lugares de trabajo.

En el tribunal examinador, los trabajadores, estarán representados por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal elegido por ellos mismos según la función profesional que se tenga que cubrir.

### **Artículo 30.- Vacantes**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo una tercera parte de las vacantes fijas en la función profesional de peón serán cubiertas mediante contrataciones fijas del personal procedente del colectivo de fines de semana y festivos de la contrata. En este caso, el criterio determinante será la mayor antigüedad del trabajador en la contrata.

Se entiende por vacantes las que se produzcan a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo debido a muerte, despidos efectuados con posterioridad a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo y que sean declarados improcedentes, o invalidez que no suponga el reingreso del trabajador/a en la plantilla y tras la declaración de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

La primera vacante que se produzca a partir de la firma del presente Convenio Colectivo será cubierta por el sistema establecido en el presente artículo.

### **Artículo 31.- 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. De esta forma, por cada jornada efectivamente trabajada realizando trabajos de superior función profesional, el trabajador percibirá el importe correspondiente establecido en el Anexo II del presente convenio colectivo, y que será aplicable desde la firma del mismo.

En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. No obstante lo anterior, 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.

.Los trabajadores con función profesional de peón que realicen trabajos de limpieza para cuya ejecución hayan tenido que conducir vehículos cuyo P.M.A. sea inferior a 3.500 Kg, percibirán 2,00 euros por cada jornada diaria en la que desempeñen estas tareas. Si el tiempo de conducción empleado durante la jornada diaria fuese inferior al 50 por ciento de la misma, el peón percibirá 1,00 euro por cada jornada que desempeñe estas tareas. Estas cantidades se abonarán en un plus denominado "plus manejo de vehículo", que tendrá carácter no consolidable y no formará parte de los complementos de incapacidad temporal regulados en el presente Convenio Colectivo.

De esta forma, en el mes de noviembre de cada año la empresa confeccionará una lista con los trabajadores con función profesional de peón que se hayan inscrito para optar a la realización de

estos trabajos. La empresa procurará establecer una rotación entre los trabajadores inscritos, siempre que sea posible, atendiendo a las necesidades del servicio y a las competencias profesionales de cada trabajador. Se efectuará un seguimiento de lo regulado en este apartado de manera conjunta entre empresa y Comité de Empresa.

## **CAPITULO VI SALUD LABORAL**

### **Artículo 32.- Formación**

En materia de formación se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

En materia preventiva, la empresa impartirá una formación teórico-práctica suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Esta formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

### **Artículo 33.- Seguridad y Salud laboral**

Se constituirá un Comité de Salud y Seguridad encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

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.

En otoño se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario. Se efectuará en horas de trabajo.

### **Artículo 34.- Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de

trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

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

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

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La empresa abonará la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales fijas que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

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

#### **Artículo 35.- Prendas de Trabajo**

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo, posteriores a las actuales vigentes se realizarán conjuntamente entre empresa y el Comité de Empresa.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques, en la primera quincena de mayo, en el caso de la equipación de verano, y en la primera quincena de octubre, en el caso de la equipación de invierno.

### **CAPITULO VII**

#### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 36.- Sanciones y despidos**

Las sanciones graves y despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

#### **Artículo 37.- Garantías Sindicales**

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, notificándolo previamente por escrito a la empresa con antelación suficiente. En casos

excepcionales, la Dirección de la empresa, previa petición de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, podrá autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, debiendo solicitarse, al menos, con 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se permitirá el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la Empresa, previa notificación a la misma.

#### **Artículo 38.- Delegados Sindicales v Comité de Empresa**

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la Ley. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, y en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical, dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, el cual se notificará a la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa y sobre las negociaciones y deliberaciones del Convenio, irán a cargo de la Empresa.

Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

Se estará supeditado a las posibles modificaciones legales que se pudieran establecer en un futuro.

#### **Artículo 39.- Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las tablas retributivas definitivas para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Para el año 2016: Las tablas retributivas definitivas del año 2016 serán las mismas que las tablas definitivas del año 2015.
- Para el año 2017: Las tablas retributivas definitivas del año 2017 se establecerán con un incremento del 0,75% sobre tablas definitivas del año 2016.
- Para el año 2018: Las tablas retributivas definitivas del año 2018 se establecerán con un incremento del 1% sobre tablas definitivas del año 2017.
- Para el año 2019: Las tablas retributivas definitivas del año 2019 se establecerán con un incremento del 2,25% sobre tablas definitivas del año 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 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.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, en el Estatuto de los Trabajadores y en normas de general aplicación.

**ANEXO I**
**Tablas salariales**
**TABLA SALARIAL LV MOSTOLES AÑO 2016 DEFINITIVA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	1.299,22	135,52	543,77	384,26	0,00	0,00	1.386,83	2.362,77	32.513,73
	CAPATAZ DIA	1.037,09	135,52	358,24	253,14	0,00	0,00	1.021,07	1.783,99	24.471,09
	CAPATAZ NOCHE	1.037,09	135,52	358,24	253,14	0,00	259,27	1.021,04	2.043,26	27.582,24
OPERARIOS	OFICIAL	864,13	135,52	227,96	227,96	0,00	0,00	958,85	1.455,57	20.343,39
	CONDUCTOR DIA	834,64	135,52	204,27	203,90	0,00	0,00	821,95	1.378,33	19.005,81
	CONDUCTOR NOCHE	835,01	135,52	190,68	203,90	0,00	208,76	1.026,04	1.573,87	21.964,56
	PEON DIA	757,49	135,52	146,78	185,40	0,00	0,00	746,38	1.225,19	16.941,42
	PEON NOCHE	757,80	135,52	128,22	185,40	0,00	189,44	925,20	1.396,38	19.532,16
	OFICIAL 1º TALLER	770,69	135,52	184,64	203,94	42,88	0,00	856,84	1.337,67	18.622,56
	OFICIAL 2º TALLER	768,12	135,52	174,57	192,81	42,88	0,00	810,11	1.313,90	18.197,13
	OFICIAL 3º TALLER	766,40	135,52	167,85	185,40	42,88	0,00	778,97	1.298,05	17.913,51

**TABLA SALARIAL LV MÓSTOLES AÑO 2016 DEFINITIVA - PERSONAL DE S,D,F (48,20%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL	416,51	65,32	109,88	109,88	0,00	462,17	701,58	9.805,51
	CONDUCTOR DIA	402,30	65,32	98,46	98,28	0,00	396,18	664,36	9.160,80
	CONDUCTOR NOCHE	402,47	65,32	91,91	98,28	100,62	494,55	758,61	10.586,92
	PEON DIA	365,11	65,32	70,75	89,36	0,00	359,76	590,54	8.165,76
	PEON NOCHE	365,26	65,32	61,80	89,36	91,31	445,95	673,06	9.414,50

**TABLA SALARIAL LV MOSTOLES AÑO 2017 DEFINITIVA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	1.308,96	136,54	547,85	387,14	0,00	0,00	1.397,23	2.380,49	32.757,57
	CAPATAZ DIA	1.044,87	136,54	360,93	255,04	0,00	0,00	1.028,69	1.797,38	24.654,63
	CAPATAZ NOCHE	1.044,87	136,54	360,93	255,04	0,00	261,21	1.028,68	2.058,59	27.789,12
OPERARIOS	OFICIAL	870,61	136,54	229,67	229,67	0,00	0,00	966,03	1.466,49	20.495,97
	CONDUCTOR DIA	840,90	136,54	205,80	205,43	0,00	0,00	828,10	1.388,67	19.148,34
	CONDUCTOR NOCHE	841,27	136,54	192,11	205,43	0,00	210,33	1.033,71	1.585,68	22.129,29
	PEON DIA	763,17	136,54	147,88	186,79	0,00	0,00	751,97	1.234,38	17.068,47
	PEON NOCHE	763,48	136,54	129,18	186,79	0,00	190,86	932,15	1.406,85	19.678,65
	OFICIAL 1º TALLER	776,47	136,54	186,02	205,47	43,20	0,00	863,28	1.347,70	18.762,24
	OFICIAL 2º TALLER	773,88	136,54	175,88	194,26	43,20	0,00	816,16	1.323,76	18.333,60
	OFICIAL 3º TALLER	772,15	136,54	169,11	186,79	43,20	0,00	784,79	1.307,79	18.047,85

**TABLA SALARIAL LV MÓSTOLES AÑO 2017 DEFINITIVA - PERSONAL DE S,D,F (48,20%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL	419,63	65,81	110,70	110,70	0,00	465,63	706,85	9.879,06
	CONDUCTOR DIA	405,31	65,81	99,20	99,02	0,00	399,14	669,34	9.229,50
	CONDUCTOR NOCHE	405,49	65,81	92,60	99,02	101,38	498,25	764,30	10.666,32
	PEON DIA	367,85	65,81	71,28	90,03	0,00	362,45	594,97	8.227,00
	PEON NOCHE	368,00	65,81	62,26	90,03	91,99	449,30	678,10	9.485,11

**ANEXO I**
**Tablas salariales (Cont.)**
**TABLA SALARIAL LV MOSTOLES AÑO 2018 DEFINITIVA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	1.322,05	137,91	553,33	391,01	0,00	0,00	1.411,18	2.404,30	33.085,14
	CAPATAZ DIA	1.055,32	137,91	364,54	257,59	0,00	0,00	1.038,95	1.815,36	24.901,17
	CAPATAZ NOCHE	1.055,32	137,91	364,54	257,59	0,00	263,82	1.038,95	2.079,18	28.067,01
OPERARIOS	OFICIAL	879,32	137,91	231,97	231,97	0,00	0,00	975,63	1.481,17	20.700,93
	CONDUCTOR DIA	849,31	137,91	207,86	207,48	0,00	0,00	836,37	1.402,56	19.339,83
	CONDUCTOR NOCHE	849,68	137,91	194,03	207,48	0,00	212,43	1.044,07	1.601,53	22.350,57
	PEON DIA	770,80	137,91	149,36	188,66	0,00	0,00	759,46	1.246,73	17.239,14
	PEON NOCHE	771,11	137,91	130,47	188,66	0,00	192,77	941,47	1.420,92	19.875,45
	OFICIAL 1º TALLER	784,23	137,91	187,88	207,52	43,63	0,00	871,94	1.361,17	18.949,86
	OFICIAL 2º TALLER	781,62	137,91	177,64	196,20	43,63	0,00	824,31	1.337,00	18.516,93
	OFICIAL 3º TALLER	779,87	137,91	170,80	188,66	43,63	0,00	792,63	1.320,87	18.228,33

**TABLA SALARIAL LV MÓSTOLES AÑO 2018 DEFINITIVA - PERSONAL DE S.D.F (48,20%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL	423,83	66,47	111,81	111,81	0,00	470,25	713,92	9.977,85
	CONDUCTOR DIA	409,37	66,47	100,19	100,01	0,00	403,13	676,03	9.321,80
	CONDUCTOR NOCHE	409,55	66,47	93,52	100,01	102,39	503,24	771,94	10.772,97
	PEON DIA	371,53	66,47	71,99	90,93	0,00	366,06	600,92	8.309,27
	PEON NOCHE	371,68	66,47	62,89	90,93	92,92	453,79	684,88	9.579,97

**TABLA SALARIAL LV MOSTOLES AÑO 2019 DEFINITIVA**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	COMPLEMENTO PERSONAL	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	1.351,80	141,01	565,78	399,81	0,00	0,00	1.442,92	2.458,40	33.829,56
	CAPATAZ DIA	1.079,06	141,01	372,74	263,39	0,00	0,00	1.062,35	1.856,20	25.461,45
	CAPATAZ NOCHE	1.079,06	141,01	372,74	263,39	0,00	269,76	1.062,33	2.125,96	28.698,51
OPERARIOS	OFICIAL	899,10	141,01	237,19	237,19	0,00	0,00	997,61	1.514,49	21.166,71
	CONDUCTOR DIA	868,42	141,01	212,54	212,15	0,00	0,00	855,18	1.434,12	19.774,98
	CONDUCTOR NOCHE	868,80	141,01	198,40	212,15	0,00	217,21	1.067,54	1.637,57	22.853,46
	PEON DIA	788,14	141,01	152,72	192,90	0,00	0,00	776,59	1.274,77	17.627,01
	PEON NOCHE	788,46	141,01	133,41	192,90	0,00	197,11	962,66	1.452,89	20.322,66
	OFICIAL 1º TALLER	801,88	141,01	192,11	212,19	44,61	0,00	891,54	1.391,80	19.376,22
	OFICIAL 2º TALLER	799,21	141,01	181,64	200,61	44,61	0,00	842,87	1.367,08	18.933,57
	OFICIAL 3º TALLER	797,42	141,01	174,64	192,90	44,61	0,00	810,50	1.350,58	18.638,46

**TABLA SALARIAL LV MÓSTOLES AÑO 2019 DEFINITIVA - PERSONAL DE S.D.F (48,20%)**

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
OPERARIOS	OFICIAL	433,37	67,97	114,33	114,33	0,00	480,85	729,98	10.202,35
	CONDUCTOR DIA	418,58	67,97	102,44	102,26	0,00	412,20	691,25	9.531,54
	CONDUCTOR NOCHE	418,76	67,97	95,63	102,26	104,70	514,55	789,31	11.015,37
	PEON DIA	379,88	67,97	73,61	92,98	0,00	374,32	614,44	8.496,22
	PEON NOCHE	380,04	67,97	64,30	92,98	95,01	464,00	700,29	9.795,52

## ANEXO I

## Tablas salariales (Cont.)

**OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS DEL CONVENIO**

	2016	2017	2018	2019
<b>PLUS FESTIVIDAD PATRONAL (SDF)</b>	20,00	20,15	20,35	20,81
<b>PLUS MANEJO VEHICULO</b>	2,00	2,02	2,04	2,08
<b>PLUS MANEJO VEHICULO REDUCIDO</b>	1,00	1,01	1,02	1,04
<b>SEGURO VIDA</b>	20.472,67	20.626,21	20.832,47	21.301,21
<b>ANTICIPOS QUINCENALES</b>	446,68	450,03	454,53	464,75
<b>ANTICIPOS REINTEGRABLES</b>		-	-	-
<b>GENERAL</b>	744,46	750,04	757,54	774,59
<b>EXCEPCIONAL</b>	1.116,69	1.125,07	1.136,32	1.161,88
<b>FONDO</b>	11.166,91	11.250,66	11.363,17	11.618,84

**DIFERENCIA DE PUESTO DE TRABAJO - IMPORTES POR JORNADA**
**2016**

	CONDUCTOR DIA	PEON NOCHE	CONDUCTOR NOCHE
PEON DIA	9,22	11,57	22,42
PEON NOCHE	--	--	10,86
CONDUCTOR DIA	--	--	13,21
CONDUCTOR NOCHE	--	--	--

**2017**

	CONDUCTOR DIA	PEON NOCHE	CONDUCTOR NOCHE
PEON DIA	9,29	11,65	22,59
PEON NOCHE	--	--	10,94
CONDUCTOR DIA	--	--	13,31
CONDUCTOR NOCHE	--	--	--

**2018**

	CONDUCTOR DIA	PEON NOCHE	CONDUCTOR NOCHE
PEON DIA	9,38	11,77	22,82
PEON NOCHE	--	--	11,05
CONDUCTOR DIA	--	--	13,44
CONDUCTOR NOCHE	--	--	--

**2019**

	CONDUCTOR DIA	PEON NOCHE	CONDUCTOR NOCHE
PEON DIA	9,59	12,03	23,33
PEON NOCHE	--	--	11,30
CONDUCTOR DIA	--	--	13,74
CONDUCTOR NOCHE	--	--	--

(03/7.074/18)

