

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S. A., Centro de Tratamiento de Residuos “Las Lomas”. (Código 28102721012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Urbaser, S. A., Centro de Tratamiento de Residuos “Las Lomas”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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 4 de diciembre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO
DE TRATAMIENTO INTEGRAL DE RSU “LAS LOMAS” Y LA EMPRESA URBASER S. A.**

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

Han negociado este convenio los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa “URBASER S. A”.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con el Art. 87 y 88 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y temporal.

Funcional: El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa “URBASER S. A”, en el centro de trabajo que esta tiene en el centro de tratamiento integral de RSU “Las Lomas”, Cañada Real de Merinas, sin número (Madrid).

Personal: El presente convenio colectivo afecta al personal de plantilla de “URBASER S. A”, incluido en alguna de las funciones profesionales o especialidades señaladas en el artículo 9 de este convenio, y a quienes en lo sucesivo se integren en dichas funciones, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Temporal: El presente convenio colectivo se considerará en vigor desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo en aquellas disposiciones que marquen en su respectivo artículo un ámbito temporal diferente.

Art. 3. Revisión del convenio.

La denuncia del presente convenio colectivo se producirá de forma automática al término de la duración comprendida en el artículo anterior.

Art. 4. Subrogación del personal.

Se estará a lo que disponga el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente y de aplicación en cada momento.

Art. 5. Derechos adquiridos.

Se respetarán todos los derechos que, individual o colectivamente, superen y no se recojan en el presente convenio.

Art. 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo 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 quedan pactadas.

Art. 7. Comisión paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del convenio, integrada por dos representantes que designe la dirección de “URBASER S. A”, y dos miembros de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los diez días siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

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

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento. En todo caso, el sometimiento a procedimientos de arbitraje será expresamente voluntario por cada una de las partes.

La solución de 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 entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE/Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o acuerdo que lo sustituya.

Para que se produzca el sometimiento a cualesquiera procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo, representación de los trabajadores y régimen disciplinario

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

Art. 9. Grupos profesionales, Funciones profesionales y especificación de las mismas.

Todo trabajador tendrá las funciones profesionales que correspondan al puesto de trabajo o funciones que realmente realice en cada momento.

El nivel de retribución económica no condiciona las funciones profesionales del trabajador.

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de funciones profesionales.

Los trabajadores afectados por este convenio se distribuyen de acuerdo con la siguiente clasificación funcional atendiendo a su grupo profesional correspondiente y que se adscribe como se detalla a continuación:

- Grupo profesional de operarios (GPO):
 - Peón (peón).
 - Especialista (especialista).
 - Conductor (oficial 2.a conductor).
 - Almacenero (oficial 2.a almacén).
 - Almacenero (oficial 1.a almacén).
 - Basculista (oficial 2.a de oficio con turno).
 - Operador de puente grúa (operador de puente grúa oficial 1.a y 2.a).
 - Electricista (oficial 2.a oficio sin turno).
 - Electricista (oficial 1.a oficio con turno).
 - Mecánico (oficial 2.a oficio sin turno).
 - Mecánico (oficial 1.a oficio sin turno).
 - Operador de campo (operador de campo oficial 1.a y 2.a).
 - Instrumentista (instrumentista oficial 1.a).
 - Operador de control (operador de control oficial 1.a).
 - Operador de prensa, torito y parque automático (oficial 2.a de oficio sin turno).
 - Operador de sistemas informáticos y de control (oficial 1.a de oficio sin turno).

- Grupo profesional de mandos intermedios (GPMI):
 - Jefe de Turno.
 - Jefe de Mantenimiento.
 - Encargados.

- Grupo profesional de administrativos (GPA):
 - Oficial Administrativo de segunda.
 - Telefonista.

La clasificación de personal anterior no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales dentro de cada Grupo profesional, son, entre otros, los que a continuación se indican:

- Grupo profesional de operarios (GPO):

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Especialista: Trabajador dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Conductor (oficial 2.a): Trabajador en posesión del carné de conducir correspondiente y cuyo trabajo principal es la conducción de un vehículo de la empresa, y que podrá desarrollar trabajos de oficial 2.a almacenero cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

En todo momento deberá observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del vehículo, así como respetar las normas de circulación.

Almacenero (oficial 2.a): Trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza sus funciones en el almacén. Se encargará de recibir y despachar los materiales, así como de preparar pedidos y partes de entrada y salida. Realizará las funciones del oficial 2.a conductor cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Almacenero (oficial 1.a): Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada, y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, los conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

Basculista (oficial 2.a): Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas. Además, efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

Operador de puente grúa (oficial 1.a y 2.a): Es el trabajador encargado de la colocación y organización del foso de RSU, del foso de RDF, así como de abastecer adecuadamente las tolvas de alimentación correspondientes. Tiene a su cargo el manejo del puente grúa y su adecuada conservación, así como observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Atenderá las instrucciones del encargado de la planta de reciclaje o del jefe de turno de la planta térmica, según el caso.

Oficiales 2.a de oficio (mecánicos y eléctricos): Trabajadores que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1.a, ejecutan los cometidos derivados de su profesión.

Oficiales 1.a de oficio (mecánicos, eléctricos e instrumentistas):

Son los trabajadores que con la preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, los practican con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento. Se encargarán del mantenimiento, montaje, desmontaje, ajuste, reparación y puesta a punto de las instalaciones o equipos que a cada uno le competa.

Operadores de campo (oficial 1.a y 2.a): Es el encargado de realizar las maniobras necesarias sobre los equipos de campo para conseguir el correcto funcionamiento de la central, así como de controlar y observar, mediante rondas regulares, el perfecto funcionamiento de los distintos equipos y sistemas. Informará al jefe de turno de las posibles irregularidades, defectos de funcionamiento, averías o cualquier otra eventualidad que pudiera producirse. Poniendo especial atención en aquellos parámetros de funcionamiento, equipos o sistemas que no puedan ser supervisados desde sala de control.

Operadores de control (oficial 1.a): Es el encargado de controlar y supervisar, mediante el sistema de control de la planta, el perfecto funcionamiento del proceso, equipos y sistemas que componen la central térmica, para ello dispondrá de un elevado conocimiento del proceso, el manejo y funcionamiento de los programas del sistema de control distribuido y de la instalación. Realizará la labor de comunicación entre la sala de control y el personal de campo. Trabaja bajo orden y responsabilidad directa del jefe de turno.

Operador de prensa, torito y parque automático (oficial 2.a): Es el encargado y responsable del funcionamiento de la prensa, del torito y del parque automático. Se encargará, además, de su adecuada conservación y mantenimiento.

Operador de sistemas informáticos y de control (oficial 1.a): Es el responsable de realizar el adecuado mantenimiento y la necesaria actualización de los sistemas informáticos y, por otro lado, de llevar a cabo los cambios que le encomiende el responsable del departamento de proceso en relación con el DCS.

– Grupo profesional de mandos intermedios (GPMI):

Jefe de turno/Jefe de mantenimiento: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios o departamento. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Encargado: Tiene a su cargo Oficiales y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

- Grupo profesional de administrativos (GPA):

Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Telefonista: Personal que dedica su actividad a operaciones en el manejo y atención de la centralita telefónica así como tareas administrativas y básicas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y la recepción.

Con carácter general, todo el personal perteneciente a los distintos departamentos de mantenimiento trabajará bajo el mando y responsabilidad de sus respectivos jefes de mantenimiento; asimismo, todo el personal que trabaja en régimen de turnos en la central térmica desarrollará sus funciones bajo el mando y responsabilidad del jefe de turno y, por último, todo el personal de operación de la planta de reciclaje trabajará bajo el mando de los encargados.

Art. 10. Productividad y absentismo.

Como compensación de las mejoras que por este convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

De igual modo, el comité de empresa se compromete a colaborar en la reducción del índice de absentismo.

Art. 11. Comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

“Ostentarán la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con la facultad para designar la comisión negociadora, sin perjuicio de lo establecido en la normativa laboral para las secciones sindicales.

El comité de empresa tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Ser informados por la dirección de la empresa trimestralmente de la evolución general del sector económico de la empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la empresa.
- Ser informados de los cambios que se produzcan en materia de horarios, jornada, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, traslado de instalaciones y planes de formación del personal.
- Ser informados de la implantación o revisión de la organización del trabajo y clasificación de puestos de trabajo.
- Ser informados de cualquier sanción impuesta por falta grave o muy grave, así como de cualquier despido.
- Conocer trimestralmente, al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios de ámbito laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.
- Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en toda la información que se les suministre para el desarrollo de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Además de lo anterior, y durante la vigencia del presente convenio, se acuerda lo siguiente:

- No se contabilizarán como horas sindicales las ocupadas en las negociaciones del convenio, en lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, ni las ocupadas en la asistencia a reuniones con la empresa que sean convocadas por la dirección de la misma.

- Los miembros del comité podrán compensar, con cargo a su tiempo de trabajo, el tiempo que utilicen en actividades sindicales en horas de descanso, siempre dentro del límite establecido como crédito horario.
- Para el ejercicio de sus funciones el comité de empresa dispondrá de un local. Además, la empresa facilitará un ordenador personal adecuado con conexión a internet y una impresora, siendo responsable el comité de su correcta custodia adecuada conservación.

Art. 12. Garantías del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar colegiadamente, si se trata de los comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la dirección de la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal de cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de veinte horas mensuales.
- Durante la vigencia de este convenio se podrán acumular bimestralmente las horas sindicales en uno o varios de los miembros del comité de empresa, siempre que exista comunicación previa escrita a la empresa de la renuncia del cedente.

Art. 13. Régimen disciplinario.

Se estará a lo que disponga el Régimen disciplinario establecido en el Art. 56 y siguientes del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente y de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO 3**Régimen económico****Art. 14. Personal incluido en el régimen económico.**

Queda incluido en el sistema general de retribución, contenido en el presente convenio colectivo, el personal incluido en la tabla salarial del Anexo I.

Incrementos retributivos para los años de vigencia del convenio colectivo:

Tabla retributiva para el año 2018: Incremento del porcentaje del IPC real definitivo de diciembre de 2017 más el 0,4% sobre las retribuciones establecidas para el año 2017, siendo el resultado la tabla salarial definitiva para el año 2018, que se adjunta al presente convenio como Anexo.

Tabla retributiva para el año 2019: Las retribuciones definitivas establecidas para el año 2018 se incrementarán en el porcentaje de IPC real definitivo de diciembre del año 2018 más el 0,3%. Una vez conocido dicho porcentaje, las partes se reunirán al objeto de elaborar la tabla retributiva definitiva del año 2019, cuyos efectos surtirán desde el 1 de Enero de 2019.

Si el resultado de dicho IPC fuera inferior al uno por ciento (1%), la tabla retributiva para el año 2019 se actualizará exclusivamente en dicho porcentaje (1%) con respecto a la tabla retributiva definitiva establecida para el año 2018, que se erigirá automáticamente y por tanto como definitiva.

Tabla retributiva para el año 2020: Las retribuciones definitivas establecidas para el año 2019 se incrementarán en el porcentaje de IPC real definitivo de diciembre del año 2019 más el 0,3%. Una vez conocido dicho porcentaje, las partes se reunirán al objeto de elaborar la tabla retributiva definitiva del año 2020, cuyos efectos surtirán desde el 1 de Enero de 2020.

Si el resultado de dicho IPC fuera inferior al uno por ciento (1%), la tabla retributiva para el año 2020 se actualizará exclusivamente en dicho porcentaje (1%) con respecto a la tabla retributiva definitiva establecida para el año 2019, que se erigirá automáticamente y por tanto como definitiva.

Art. 15. Estructura del salario.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base, por la antigüedad y por los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el Anexo I y en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Art. 16. Conceptos retributivos.

El régimen económico establecido en este convenio colectivo está constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario base anual (SBA).
- b) Antigüedad (A).
- c) Plus de puesto de trabajo (PPT).
- d) Plus de trabajo a turnos (PTT).
- e) Plus de trabajo nocturno.
- f) Plus de retén (PR.).
- g) Plus de triaje manual.
- h) Plus de asistencia y puntualidad.
- i) Plus de transporte (PT).
- j) Plus de suplencia.
- k) Complementos de fiestas especiales.
- l) Horas extraordinarias.
- m) Ayuda de comida (dietas).
- n) Complemento personal por procedencia (CPP).

Art. 17. Conceptos integrantes de la retribución anual.

La retribución anual establecida en este convenio colectivo sustituye a todos los conceptos retribuidos que venía satisfaciendo la empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, complementos y pluses, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 18. Salario base anual (SBA).

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada una de las funciones profesionales que figuran en el Anexo I. El salario base anual se distribuirá en 15 pagas iguales que se abonarán en doce mensualidades más tres pagas extraordinarias que se cobrarán en las siguientes fechas:

- Paga extraordinaria de beneficios: Primera quincena de marzo.
- Paga extraordinaria de verano: Primera quincena de julio.
- Paga extraordinaria de Navidad: Primera quincena de diciembre.

Las pagas extraordinarias estarán compuestas de la parte correspondiente del salario base, más la antigüedad, más el plus de puesto de trabajo.

Art. 19. Antigüedad (A).

Todos los trabajadores adscritos al presente convenio generarán como antigüedad un complemento salarial consistente en un cinco por ciento del salario base por cada quinquenio en el que el trabajador haya prestado servicios profesionales. La antigüedad se abonará en 15 mensualidades.

Art. 20. Plus de puesto de trabajo (PPT).

Este plus es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo, en todos los aspectos, y, entre otras, las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y lugar de trabajo, etcétera. En cualquier caso, incluye el plus de suciedad que cobraba todo el personal y el plus de peligrosidad que recibían los operadores de campo con anterioridad a la firma de este convenio.

Este plus se percibirá en quince pagas iguales que se abonarán en doce mensualidades más tres pagas extraordinarias. Este plus se considera consolidable, salvo en el caso de sustitución por excedencia regulada según el artículo 42. Por tanto, en caso de que un trabajador pase a ocupar otro puesto de trabajo que tenga asignado un plus de puesto de trabajo de menor cuantía, seguirá percibiendo el plus que venía cobrando anteriormente, salvo en el caso de excedencia antes indicado.

Al citado plus se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Art. 21. Plus de trabajo a turnos (PTT).

El personal que preste su actividad laboral, de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la empresa y que se describen en el artículo 36, percibirá un plus de turnos, mientras realice este régimen, en 12 pagas anuales.

Su cuantía, para cada una de las funciones profesionales, se especifica en el Anexo I, estimada para un desempeño del trabajo a turnos durante todo el año.

Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo, trabajo en festivos, vacaciones fuera del verano, etcétera).

Al citado plus se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Art. 22. Plus de trabajo nocturno.

Las horas efectivamente trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio.

Desde el 1 de Enero de 2018 el cálculo del valor de la hora efectiva antes referida dicho plus se realizará, para cada una de las funciones profesionales establecidas en el Anexo I, aplicando el 25% al total resultante de dividir la suma 12 mensualidades de salario base entre la jornada establecida en el presente convenio colectivo conforme lo establecido en el Art. 35 del presente convenio colectivo (1810 horas).

Art. 23. Plus de retén (PR).

Se entiende por retén la situación del instrumentista que, trabajando en turno abierto, se compromete a prolongar su turno al acabar su jornada, si es requerido para ello, hasta la solución del problema que haya provocado la necesidad de esa prolongación.

Por otro lado, en caso de baja de algún instrumentista perteneciente al turno abierto, la persona que esté de descanso corto (dos-tres días) se compromete a cubrir el turno de trabajo de la persona que esté de baja, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La cuantía será la establecida en el Anexo IV para cada uno de los años de duración del convenio colectivo, y se devengará en doce mensualidades iguales.

Al citado plus se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Art. 24. Plus de triaje manual.

El personal de triaje de la sala de trómeles percibirá un plus de triaje manual cuyo importe y criterio de pago será establecido por la empresa según las necesidades de recuperación de subproductos.

Art. 25. Plus de asistencia y puntualidad.

La empresa abonará, en concepto de premio de asistencia, la cantidad de 175 euros anuales.

Por cada día de ausencia del trabajo, la empresa descontará el 20 por 100 del importe de dicho premio. Por cada día en que se cometa una falta de puntualidad o que el trabajador se ausente antes de que finalice su jornada, se descontará el 10 por 100.

A estos efectos no se computarán como faltas los días de licencias retribuidas, así como las ausencias causadas por incapacidad temporal debida a contingencias profesionales.

Este plus se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará en la primera nómina del año siguiente.

Art. 26. Plus de transporte (PT).

Se establece un como suplido con carácter extrasalarial para el personal adscrito al presente convenio el citado plus de transporte, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, cuyo importe figura en el Anexo I de las Tablas Salariales.

Esta cantidad se distribuirá en 11 mensualidades, quedando excluido el cobro de este plus del período vacacional.

Con objeto de facilitar la elaboración de la nómina, este plus no se cobrará en la mensualidad del mes de marzo.

Art. 27. Plus de suplencia.

Establece un plus de suplencia por el importe especificado, para las funciones afectadas en el Anexo III, para compensar el exceso de la jornada ordinaria del personal que trabaja en régimen de turno cerrado y que, obligatoriamente, debe suplir la ausencia de un compañero en los términos que se determinan en el artículo 37.

Este plus se abonará por hora efectivamente trabajada realizando la suplencia.

Al citado plus se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Art. 28. Complemento de fiestas especiales.

La empresa abonará este complemento a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche los días 24 de diciembre (Nochebuena), 31 de diciembre (Nochevieja) y 5 de enero (noche de Reyes), a los trabajadores que presten sus servicios en el turno de mañana y tarde, los días 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo) así como a los trabajadores que presten sus servicios en el turno de mañana y tarde el 6 de enero (Reyes), que consistirá en la cantidad correspondiente a la jornada que se realice pagada como horas ordinarias, que se harán efectivas en la nómina del mes correspondiente.

Art. 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Para los trabajadores que por la modalidad y duración de su contrato a tiempo completo realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

1. **Fuerza mayor:** Se consideran horas de fuerza mayor aquellas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que la no realización de las mismas puede representar unos graves perjuicios para la empresa o para terceros. No computarán para el número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y será obligada su realización.
2. **Estructurales:** Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse, son derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación de personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, así como otras de igual naturaleza.
3. **No estructurales:** Las que no cabe incluir en los apartados 1 y 2 anteriores. El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía se establecen dos tipos de horas:

- **Horas tipo A:** Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días laborables y que se abonarán al precio de la hora ordinaria de cada función profesional. En cualquier caso, la hora extra tipo A se pagará como mínimo al precio que, para cada función profesional, se abona actualmente.
- **Horas tipo B:** Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días de descanso para el personal a turnos o festivos para el resto del personal.

En ambos casos, se considerará:

- a) Para el personal que trabaja en horario de lunes a sábado se consideran días festivos los domingos y fiestas patronales, según el calendario laboral.
- b) Para el personal que trabaja a turnos se considerarán días festivos o de descanso los descansos que se establecen en el cuadrante.

Las horas tipo B tendrán un incremento del 25 por 100 sobre la hora de tipo A.

En el caso de que un trabajador tenga que desempeñar sus funciones profesionales en día festivo o de descanso y siempre que dicha jornada no forme parte de su cuadrante anual siendo jornada laboral para dicho trabajador la empresa abonará un importe por concepto de desplazamiento de 0,28 céntimos de euro por kilómetro, considerando un máximo de desplazamiento en la distancia que va desde el centro de trabajo hasta el centro de Madrid Capital.

Art. 30. Ayuda de comida (dieta).

Será perceptor de dieta todo el personal con jornada continua que deba prolongar por causas extraordinarias su jornada laboral.

No será perceptor de dieta el personal que teniendo una jornada oficial continua, de lunes a sábado, haya pactado con la empresa la realización de una jornada partida.

Se establece un importe de 11,97 euros brutos para el año 2018.

A la citada dieta se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Art. 31. Premio de fidelidad.

Se considera acreedor del premio de fidelidad al trabajador que preste sus servicios sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses.

Este premio se entregará al cumplirse los quince años de servicio o, en el momento de la jubilación, a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador lleve trabajando en la empresa, al menos, doce años al producirse la misma, y consistirá en un reloj.

Art. 32. Forma de pago de la nómina.

El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 15 pagas, en forma de doce mensualidades iguales y tres pagas extraordinarias en la cuantía y modo explicados en el presente convenio colectivo.

La empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes.

CAPÍTULO 4

Formación y promoción

Art. 33. Formación.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa, junto con el comité de empresa, se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Art. 34. Promoción.

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos. La promoción por méritos se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de funciones profesionales.
2. Promoción por concurso. La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:
 - a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.
 - b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador.
 - c) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:
 - i) Requisitos del puesto de trabajo:
 - Características del puesto.
 - Formación necesaria.
 - Desempeño profesional.
 - Antigüedad.
 - Etcétera.
 - ii) Requisitos del aspirante:
 - Expediente: Especialidad, formación, informe profesional, etcétera.
 - Prueba teórica (dependiendo del puesto).
 - Prueba práctica (dependiendo del puesto).

- iii) Tribunal calificador:
 - Un representante responsable del departamento en que se produzca la vacante.
 - Un representante designado por la empresa.
 - Un representante del comité de empresa.
 - iv) Puntuación:
 - Expediente: 30 por 100.
 - Prueba teórica/práctica: 40 por 100.
 - Informe tribunal: 30 por 100.
 - v) Calificación: Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la dirección de la empresa para cubrir la vacante.
- d) En el caso de que el tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma. Las vacantes existentes de la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de una semana a la fecha del concurso.
3. Promoción por antigüedad. Los trabajadores con funciones profesionales de peón promocionarán a las funciones profesionales de especialista al alcanzar los dos años de antigüedad.

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 35. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.810 horas.

La jornada se realizará, como regla general para el personal que no esté a turnos, en seis días laborales, de lunes a sábado, con descanso los domingos y festivos, aunque se mantendrán los acuerdos y pactos que con carácter colectivo e individual hay al respecto.

En régimen de turnos, la jornada se realizará de lunes a domingo, al ritmo de rotación establecido en los correspondientes cuadrantes, con respeto a los descansos que marca la Ley.

Día de San Martín de Porres: Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el caso de coincidir con dicha fecha en domingo o festivo, se trasladará la fiesta a otro día laboral en función de las necesidades productivas de la planta.

Art. 36. Personal en régimen de turnos.

Condiciones generales de trabajo: La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etcétera, será acordada entre la dirección de la empresa y el colectivo afectado, prestando especial consideración al apartado 5 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán los cuadrantes actualmente vigentes.

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada de trabajo máxima en cómputo de cuatro, cinco, seis u ocho años, dependiendo del número de trabajadores que integren el cuadrante, serán abonadas como horas extraordinarias en la mensualidad del mes siguiente al período computado, o compensadas con el correspondiente descanso.

Para el caso de trabajadores que no completen el período computado, por fin de la relación laboral, cambio de puesto, etcétera, y que hayan generado un exceso anual de horas, la compensación tendrá lugar cuando se produzca esta circunstancia. De igual forma, para los trabajadores que no completen el período computado, en caso de que no se haya generado un exceso de horas, sino un déficit de las mismas, se descontarán dichas horas al precio de la hora extraordinaria.

En la suplencia del personal por enfermedad, accidente, etcétera, durante el primer día, la suplencia de las ocho horas del trabajador que falte se efectuará alargando su turno cuatro horas

el trabajador del turno anterior e iniciando su turno cuatro horas antes el trabajador del turno siguiente, abonándose estas horas como horas extraordinarias.

La dirección de la empresa hará lo posible por organizar el trabajo para evitar que el personal siga doblando a partir del primer día, cualquier que fuera el supuesto que hubiera motivado la sustitución.

En caso de que la empresa no encuentre otra forma de realizar la sustitución, a partir del primer día y hasta un máximo de quince días, el compañero del trabajador ausente que realice la suplencia percibirá el plus de suplencia establecido en el artículo 27.

Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la dirección de la empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente.

Art. 37. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales, comprendidos dentro de la época estival (del 1 de julio al 1 de octubre), salvo para el personal que trabaja en régimen de turnos. En caso de que un trabajador no haya prestado el servicio durante el año completo, las vacaciones serán la parte proporcional que corresponda.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente.

Sin embargo, de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exijan las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición del fraccionamiento por parte del trabajador esté suficientemente justificada, pero en ambos casos dicho fraccionamiento no podrá ser superior a dos períodos.

El personal a turnos disfrutará las vacaciones tal como se recoge en los cuadrantes de turnos.

De conformidad y en cumplimiento con el Art. 38.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes 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.

Del mismo modo, en cumplimiento del Art. 38.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 38. Descanso mínimo garantizado.

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de doce horas. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Art. 39. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación.
Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- e) Los representantes sindicales para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen (artículo 37.4 LET).
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la misma 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.
- i) El desempeño de la función de jurado tendrá los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Un día por matrimonio civil de padres, hijos o hermanos.
- k) Los trabajadores podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por asuntos propios al año para todo el personal adscrito al convenio colectivo. A partir del 1 de Enero de 2020 serán dos días de permiso retribuido al año.
- l) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando quede suficientemente justificado y por el tiempo imprescindible. Para el ejercicio de dicho permiso, el trabajador dispondrá una bolsa de ocho horas anuales.

La comisión paritaria del convenio evaluará el uso racional del citado permiso, al objeto de valorar la ampliación de la bolsa de horas pactadas en próximas negociaciones del convenio colectivo.

A los efectos del cómputo del grado de parentesco en los permisos antes referidos, se considerará equiparados con el matrimonio las uniones o parejas de hecho que estén debidamente registradas ante la administración competente, debiendo acreditarse tal extremo mediante certificación administrativa actualizada. No se considerarán equiparados a los efectos del permiso regulado en el apartado a) del presente artículo.

Se incluye en el Anexo V el cuadro en el que se establecen las relaciones de consanguinidad.

Art. 40. Permisos no retribuidos.

La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta diez días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud deberá realizarse, al menos, siete días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido, y se concederá siempre que las condiciones de la producción lo permitan.

Art. 41. Excedencias.

- Excedencia forzosa prevista en el artículo 46.1 ET: Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley (artículo 46.1 ET) darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.
La duración del contrato no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.
- Excedencia voluntaria prevista en el artículo 46.2 ET: Se ajustará a lo indicado en la legislación vigente (artículo 46.2 ET), teniendo una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años. Dicha excedencia podrá verse prorrogada en cuanto a su duración inicial

siempre y cuando sea solicitada por el trabajador un mes antes de la finalización de la excedencia inicialmente concedida. El periodo máximo de la prórroga unida a la duración inicial será de un total de cinco años.

- Excedencia voluntaria mejorada para todas las funciones adscritas al convenio colectivo: Los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final del anterior. 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 funciones profesionales equivalentes, según lo establecido por la legislación vigente.

En el caso de los operadores de campo, es requisito imprescindible para que puedan solicitar la excedencia voluntaria que en el momento de solicitarla haya once operadores de campo y que el operador que no esté a turnos esté dispuesto a cubrir el puesto de operador de campo a turnos del operador que solicita la excedencia durante la duración de la misma.

El puesto vacante originado podrá ser cubierto por promoción interna del personal de plantilla. En este caso, si el trabajador excedente quisiera reincorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador que le haya estado supliendo regresará a su anterior puesto de trabajo, volviendo a sus anteriores funciones profesionales y sueldo.

El puesto vacante originado podrá, si así lo decide la empresa, dejarse sin cubrir, y contratarse a una subcontrata para realizar la sustitución del trabajador en excedencia, mientras dure la excedencia.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, efectuando dicha solicitud con treinta días de antelación a su vencimiento.

Art. 42. Prendas de trabajo.

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

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

Las prendas de trabajo se proporcionarán en horario laboral y en el centro de trabajo, dicho vestuario, que se entregará en abril y en octubre, estará compuesto de las siguientes prendas:

Prendas de verano:

- Personal de explotación:
 - Dos camisas de manga corta (serán de manga larga para el personal que lo prefiera).
 - Dos pantalones de algodón.
 - Una gorra.
- Personal de mantenimiento:
 - Dos monos de trabajo (serán sustituidos por dos camisas de manga corta y dos pantalones de algodón para el personal que lo prefiera).
 - Una gorra.

Prendas de invierno:

- Personal de explotación y mantenimiento:
 - Dos camisas de manga larga.
 - Dos pantalones de pana o algodón (cada dos años si es de pana).
 - Dos chaquetas de pana o algodón (cada dos años si es de pana).
 - Un chaleco de abrigo (se podrá optar por cambiar una chaqueta de algodón por un chaleco).

- Un jersey.
- Una gorra.
- Un pasamontañas o “braga”.
- Un anorak (cada dos años).

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

A los soldadores se les proporcionará ropa adecuada.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando estas resulten ostensiblemente deterioradas.

Lavado de ropa: desde la firma de este convenio la empresa procederá al lavado de la ropa de la totalidad de la plantilla adscrita al presente convenio con una frecuencia semanal de dos veces a la semana. Dicha frecuencia se establece sin perjuicio de establecer o realizar el correspondiente lavado de ropa por cuantas razones excepcionales sean necesarias. La obligación asumida en ningún caso supone el reconocimiento de riesgos biológicos por el mero hecho de realizar dicho lavado de ropa.

CAPÍTULO 6

Prestaciones sociales

Art. 43. Anticipos reintegrables y anticipos de nómina.

Todo trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo sin intereses, en concepto de anticipo reintegrable, por un importe máximo de 1.000 euros.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período máximo de un año, en cuotas mensuales, revirtiendo en el fondo de anticipos las cuotas pagadas mensualmente para posibilitar la concesión de nuevos anticipos.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda, accidentes, incendios, hundimientos, tratamientos médicos por enfermedad del trabajador, etcétera, quedando a criterio del comité de empresa y de la empresa la procedencia o no de la concesión, dando siempre prioridad en la concesión a aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

El total disponible en el fondo de anticipos es de 15.000 € euros.

A la cuantía destinada a anticipos se le repercutirán los posibles incrementos que en su caso pueda tener el convenio colectivo.

Anticipos de nómina: Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo de nómina al mes cuya cuantía no será superior a 600€, cuyo importe se deducirá posterior y directamente en la nómina del mes en curso correspondiente. El plazo para la solicitud por escrito de los anticipos será desde el día 1 al 10 de cada mes, procediéndose al abono del mismo a partir del día 15 de cada mes en la cuenta donde el trabajador viene percibiendo habitualmente sus haberes.

Art. 44. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.

a) Accidente laboral y enfermedad profesional: En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará al trabajador la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial, cuando los daños causados por el accidente sean visibles (roturas, heridas, quemaduras, etcétera).

b) Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización:

En caso de enfermedad común con hospitalización o de accidente no laboral con hospitalización, la empresa complementará al trabajador la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, exceptuando el plus extra salarial de transporte.

Esta compensación solo se percibirá durante los días que dure la hospitalización, salvo en el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja por enfermedad común ni por accidente no laboral en los seis meses anteriores, en cuyo caso esta compensación también se percibirá durante los días de baja posteriores a la salida del hospital. Para estos casos quedan excluidos de esta prestación aquellos que sean motivados por conductas peligrosas o ilegales. En cualquier caso, se establece un tope anual máximo para la percepción de este complemento de treinta y cinco días discontinuos o cuarenta y cinco días ininterrumpidos al año.

c) Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización:

En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que el trabajador en los seis meses anteriores no haya tenido ninguna baja por enfermedad ni por accidente no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 90 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días.

En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que el trabajador en los seis meses anteriores no haya tenido ninguna baja por enfermedad, común o laboral, ni por accidente, laboral o no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días.

El todos los supuestos anteriores, el porcentaje que establece la cuantía del complemento de incapacidad temporal a la fecha de la firma del presente convenio no se verá aumentado durante la vigencia del presente convenio, por lo que el caso de que los porcentajes que establece la cuantía de la prestación por incapacidad temporal se vean reducidos por normal legal o reglamentaria el complemento de incapacidad temporal no se verá afectado, no aumentado en ningún caso en dicha diferencia.

Art. 45. Jubilación anticipada parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con dicha materia.

Art. 46. Ayuda por fallecimiento o incapacidad laboral permanente absoluta.

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un seguro de vida por un importe de 20.000 euros para los casos de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional y por un importe de 12.000 euros para los casos de incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez producida como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional. Estas cantidades se incrementarán en un 30 por 100 para los trabajadores designados por la empresa como integrantes de los equipos de segunda intervención si en el desarrollo de su cometido en los mencionados equipos de segunda intervención fallecen o quedan afectados por una incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez.

La empresa podrá suscribir una póliza de seguros para hacer frente a las posibles indemnizaciones derivadas de los supuestos contemplados anteriormente.

En caso de suscribirse dicha póliza, la dirección de la empresa ofrecerá la posibilidad a aquellos trabajadores que lo soliciten y de acuerdo con la entidad aseguradora de realizar una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador.

Art. 47. Servicios sanitarios y revisión médica.

Los servicios sanitarios de la empresa se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente, la empresa realizará una revisión médica de la plantilla en horas de trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe a 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.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

En el reconocimiento médico anual se realizarán las siguientes pruebas:

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

Además de las pruebas antes referidas, la empresa junto con la representación legal de los trabajadores y apoyados a través del servicio médico correspondiente podrá ampliar las pruebas descritas en el presente artículo.

Se ubicarán en distintos puntos de la empresa botiquines, que deberán estar provistos de las medicinas de uso frecuente, además de material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico.

Art. 48. Fondo social y deportivo.

Se constituye un fondo con una aportación de 800 euros/año por la dirección de la empresa para apoyar económicamente al fondo social y deportivo. Esta aportación servirá para la realización de las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias. El fondo social y deportivo será gestionado por el comité de empresa.

Art. 49. Ayuda de estudios.

La dirección de la empresa subvencionará a cada trabajador con hijos en edad escolar, es decir, de edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años, con una sola paga de 150 euros, que se abonará en la nómina de agosto.

Esta cantidad se abonará por cada hijo de edad comprendida entre tres y los dieciséis años, es decir, se comenzará a abonar el año en que el niño cumpla tres años y se abonará por última vez el mes de agosto del año en que cumpla dieciséis años.

Art. 50. Ayuda gafas.

La empresa mantendrá, como viene haciéndose en la actualidad, una ayuda cuya cuantía máxima es de 100 euros para reparar o comprar las gafas de seguridad graduadas que se hayan deteriorado con motivo de la prestación laboral o cuando se trate de primera adquisición, para ello será suficiente ponerlo en conocimiento del jefe de personal, presentándole tanto la factura correspondiente como las gafas deterioradas y las mismas una vez reparadas o compradas.

El trabajador afectado también podrá optar por adquirir o reparar las gafas de seguridad en la óptica que le indique la empresa. En este caso, se le entregarán las gafas del modelo previamente seleccionado por la empresa que se hará cargo del pago de la factura sin que se haga entrega al trabajador de la ayuda de gafas establecida en el párrafo anterior.

Todo trabajador que haga uso de esta ayuda se compromete a hacer uso correcto y cuidadoso de estas gafas durante su jornada laboral, y en caso de que no las use, se le descontará el importe pagado por la empresa de su nómina.

CAPÍTULO 7

Riesgos laborales, salud y seguridad

Art. 51. Riesgos laborales.

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 6 de noviembre ("Boletín Oficial del Estado" número 269, de 10 de noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, existe la comisión de salud y seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La comisión de salud y seguridad está compuesta por tres delegados de prevención que designa el comité de empresa y por tres miembros que designa la dirección de la empresa. La comisión de salud y seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención la formación necesaria en esta materia y pondrá a su disposición toda la documentación relacionada con la seguridad, salud, prevención de riesgos, etcétera, que le sea requerida.

La comisión de salud y seguridad se reunirá, con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas.

Dicha reunión se convocará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al suceso.

Art. 52. Medidas de salud y seguridad.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante el comité de empresa todas las anomalías que observen para que por él mismo, si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave, lo comunicará con la mayor celeridad posible a los delegados de prevención.

Asimismo, deberá informar a los delegados de prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, remitiendo trimestralmente los informes de aquellos lugares en los que se hayan producido y las bajas laborales que se hubieran ocasionado.

Art. 53. Formación de seguridad.

La empresa exigirá a sus trabajadores los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higienes, tanto generales como específicas para su puesto de trabajo, impartiendo, en su caso, la formación complementaria que sea precisa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

SEGUNDA.- Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

TERCERA.- Variaciones significativas de plantilla. En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a los órganos de representación en la empresa, se mantendrá el mandato de los mismos hasta la finalización del mandato electoral en curso, procediéndose a ajusta la composición del órgano de representación en las nuevas elecciones sindicales que se celebren a tal efecto una vez finalizado el mandato electoral.

No obstante a lo anteriormente expuesto, el crédito horario del Art. 68.e del Estatuto de los Trabajadores correspondiente a los órganos de representación deberá ajustarse al órgano de representación real que debería constituirse teniendo en consideración la disminución significativa de plantilla, repartiendo el número de horas entre los representantes que mantengan el mandato electoral en curso, manteniéndose en todo caso el resto de prerrogativas previstas en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTA.- Jefes de turno, jefes de Mantenimiento, Encargados, Oficiales de segunda administrativos y telefonista.

Los trabajadores que desempeñen las funciones profesionales de Jefes de turno, jefes de Mantenimiento, Encargados, Oficiales de segunda administrativos y auxiliares administrativos y que con la firma del presente convenio han pasado a regirse por el mismo le serán respetadas las condiciones laborales que en cómputo anual mejoren lo dispuesto en el presente convenio colectivo mediante la aplicación del acuerdo novatorio individual firmado a tal efecto con cada uno de los trabajadores afectados.

QUINTA.- En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. (BOE 1 DE FEBRERO DE 2018), o Plan que le sustituya, suscrito entre la empresa y los sindicatos legitimados

ANEXO I:
TABLA SALARIAL "LAS LOMAS" - AÑO 2018 (en euros brutos)

	SALARIO BASE ANUAL (En 15)	PLUS PUESTO DE TRABAJO (En 15)	PLUS DE TRANSPORTE (En 11)	PLUS DE TURNOS (En 12)	RETRIBUCION TOTAL
OFICIAL 1ª ALMACEN	16.957,38	7.294,85	1.538,31	-	25.790,54
OFICIAL 1ª OFICIO CON TURNO	18.695,44	8.536,81	1.538,31	4.501,45	33.272,01
OFICIAL 1ª OFICIO SIN TURNO	18.695,44	7.739,02	1.538,31	-	27.972,77
OFICIAL 2ª OFICIO SIN TURNO	16.914,55	7.177,88	1.538,31	-	25.630,74
OFICIAL 2ª OFICIO CON TURNO	16.914,55	7.669,56	1.538,31	4.025,28	30.147,70
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 2ª)	16.528,53	8.055,58	1.538,31	4.025,28	30.147,70
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 2ª) SIN TURNOS	16.528,53	8.055,58	1.538,31	-	26.122,42
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 1ª)	16.941,74	8.295,43	1.538,31	4.125,92	30.901,40
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 1ª) SIN TURNOS	16.941,74	8.295,43	1.538,31	-	26.775,48
OFICIAL 2ª CONDUCTOR Y ALMACEN	15.065,36	6.595,21	1.538,31	-	23.198,88
OPERADOR DE CONTROL (OFICIAL 1ª)	25.769,07	11.185,93	1.538,31	6.275,69	44.769,00
OPERADOR DE CAMPO (OFICIAL 2ª)	17.641,85	9.817,96	1.538,31	4.296,41	33.294,53
OPERADOR DE CAMPO (OFICIAL 1ª)	18.171,10	10.158,65	1.538,31	4.425,30	34.293,36
INSTRUMENTISTA (OFICIAL 1ª)	20.295,96	9.354,77	1.538,31	4.942,78	36.131,82
ESPECIALISTA	13.391,88	5.956,49	1.538,31	-	20.886,68
PEÓN	13.117,39	5.824,54	1.538,31	-	20.480,24
JEFE DE TURNO/JEFE DE MANTENIMIENTO	19.492,87	7.647,82	1.538,31	-	28.679,00
ENCARGADO	18.571,46	7.566,83	1.538,31	-	27.676,60
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	15.397,80	3.079,56	1.538,31	-	20.015,67
TELEFONISTA	15.397,80	3.079,56	1.538,31	-	20.015,67

ANEXO II
HORAS EXTRAORDINARIAS -AÑO 2018 (en euros brutos)

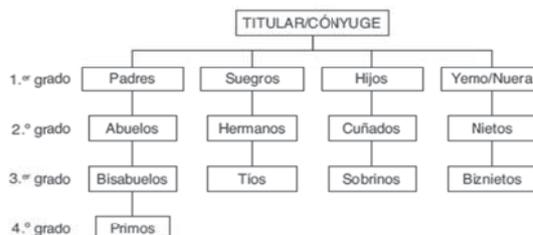
	HORA TIPO A (Art. 29)	HORA TIPO B (Art. 29)	PLUS NOCTURNO (Art. 16.e)
OFICIAL 1º ALMACEN	13,40	16,75	1,87
OFICIAL 1º.OFICIO CON TURNO	17,53	21,92	2,07
OFICIAL 1º. OFICIO SIN TURNO	14,60	18,26	2,07
OFICIAL 2º. OFICIO SIN TURNO	13,31	16,64	1,87
OFICIAL 2º. OFICIO CON TURNO	15,81	19,76	1,87
OPERADOR PUENTE GRUA (OF.2º)	15,81	19,76	1,83
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 2º) sin turnos	13,58	16,98	1,83
OPERADOR PUENTE GRUA (OF. 1º)	16,22	20,28	1,87
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 1º) sin turnos	13,94	17,43	1,87
OFICIAL 2º CONDUCTOR Y ALMACEN	11,97	14,96	1,66
OPERADOR DE CONTROL (OFICIAL 1º)	23,88	29,86	2,85
OPERADOR DE CAMPO (OFICIAL 2º)	17,54	21,93	1,95
OPERADOR DE CAMPO (OFICIAL 1º)	18,10	22,62	2,01
INSTRUMENTISTA (OFICIAL 1º)	19,11	23,89	2,24
ESPECIALISTA	10,69	13,36	1,48
PEÓN	10,47	13,08	1,45
JEFE DE TURNO/JEFE DE MANTENIMIENTO	14,99	18,74	2,15
ENCARGADO	14,44	18,05	2,05
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	10,21	12,76	1,70
TELEFONISTA	10,21	12,76	1,70

ANEXO III
PLUS DE SUPLENCIA - AÑO 2018 (en euros brutos)

	PLUS DE SUPLENCIA (Por hora trabajada)	PLUS DE SUPLENCIA (Por jornada trabajada de 8 horas)
OFICIAL 1º OFICIO CON TURNO	3,27	26,16
OFICIAL 2º OFICIO CON TURNO	2,97	23,76
OPERADOR PUENTE GRUA (OFICIAL 1º Y 2º)	2,97	23,76
OPERADOR DE CONTROL (OFICIAL 1º)	4,44	35,52
OPERADOR DE CAMPO (OFICIAL 1 Y 2º)	3,26	26,08

ANEXO IV
OTROS CONCEPTOS DEL CONVENIO -AÑO 2018 (en euros brutos)

	IMPORTE
Plus de Asistencia y Puntualidad (al año)	175
Ayuda de comida	11,97
Ayuda de estudios	150,00
Fondo Social y Deportivo	800
Fondo de Anticipos Reintegrables	15.000
Ayuda de Gafas	100
Plus de retén instrumentistas (al año)	1.524,44

ANEXO V
DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DE PARENTESCO EN RELACIÓN CON LA FIGURA DEL TRABAJADOR
Grados de consanguinidad y afinidad


Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
 Primer grado de afinidad: Suegros.
 Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos, hermanos.
 Segundo grado de afinidad: Abuelos del cónyuge, cuñados.
 Tercer grado de consanguinidad: Tíos, sobrinos.
 Cuarto grado de consanguinidad: Primos.

(03/41.301/19)

