

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 14** *RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Vertresa-Urbaser, S. A. (Centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos “Las Dehesas”) (código número 28103091012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Vertresa-Urbaser, S. A., Centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos “Las Dehesas”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2019, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 28 de julio de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE VERTRESA-URBASER, S.A. U.T.E.**2019-2022****CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS ÚRBANOS “LAS DEHESAS”****(MADRID)****CAPÍTULO I****NORMAS GENERALES****DISPOSICIÓN PRELIMINAR.- PARTES NEGOCIADORAS QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO COLECTIVO.**

Han negociado este convenio los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa “VERTRESA-URBASER, S.A. U.T.E. (UTE LAS DEHESAS)”.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la U.T.E. VERTRESA-URBASER, S.A. que presten sus servicios en el centro de trabajo que esta tiene en el Centro de Tratamiento de R.S.U. “Las Dehesas” (Madrid), cualquiera que sea su modalidad y tipo de contrato.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

La duración del presente convenio colectivo será la comprendida entre el 1 de Enero de 2019 y 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del presente Convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

ARTÍCULO 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio y que ya vinieran disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma del presente.

La U.T.E. se obliga a informar y transmitir las condiciones más beneficiosas que pudieran tener determinados trabajadores, a cualquier entidad pública y/o privada que en su caso pase a desempeñar el servicio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo el servicio, quedando obligada la entidad pública y/o privada que desempeñara el servicio a respetar las condiciones más beneficiosas que, en su caso, existieran.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por cuatro representantes de la U.T.E. y cuatro miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 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.

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

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 6.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para actividad, nivel y categoría se determinan en la tabla salarial, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en lunes, sábado o víspera de festivo, se pagará un día antes.

6.1.- ANTICIPOS.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior a 700€. El plazo para la solicitud de los anticipos será desde el día 1 al 10 de cada mes, fijándose el día 15 o día hábil anterior, en caso de ser festivo, como fecha en la que se hará efectiva la concesión.

ARTÍCULO 7.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo I.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos trienios del 5% y posteriores quinquenios del 6% sobre el salario base, que se devengará a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Una vez cumplidos los 11 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 16%.

Una vez cumplidos los 16 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 22%.

Una vez cumplidos los 21 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 28%.

Una vez cumplidos los 26 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 34%.

Una vez cumplidos los 31 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40%. Se estima este 40% como tope de antigüedad para todas las categorías profesionales.

ARTÍCULO 9.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

El personal a que se refiere el Anexo I del presente Convenio, percibirá un complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado Anexo.

ARTÍCULO 10.- NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán un plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada categoría se establece en el Anexo I correspondiente.

Este plus se percibirá por día u hora efectivamente trabajada en dicho horario. En el caso que una persona trabaje una o varias horas en el horario indicado, (sin que toda la jornada sea nocturna), se percibirá la parte proporcional del plus de Nocturnidad establecido para cada categoría en el Anexo I, teniendo en cuenta que una jornada nocturna son 6 horas y 30 minutos.

ARTÍCULO 11.- PLUS DE ASISTENCIA.

El complemento salarial denominado Plus de Asistencia, se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según Anexo I.

ARTÍCULO 12.- PLUS DE ESPECIALIZACIÓN.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento por especialización, según las cuantías en Anexo I que se abonará por 334 días al año.

ARTÍCULO 13.- PLUS DE CALIDAD.

El complemento salarial denominado Plus de Calidad, se devengará por jornada efectivamente trabajada, y consistirá en una cantidad fija, que se establece en cada categoría según Anexo I.

ARTÍCULO 14.- COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte que figura en el Anexo I. y que tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

ARTÍCULO 15.- PREMIO DE CONSTANCIA Y PUNTUALIDAD.

La U.T.E. abonará en concepto de premio de Constancia y Puntualidad en la última nómina de cada año, la cantidad de 107,70 €, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado durante el año ningún día al trabajo de forma injustificada.

ARTÍCULO 16.- PREMIO DE VINCULACIÓN.

En el momento que los trabajadores en activo, cumplan veinticinco años de antigüedad en Vertresa-Urbaser, S.A. U.T.E., percibirán un premio de vinculación de 321,68€ por una sola vez, que será abonado dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquel que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por esta U.T.E.

ARTÍCULO 17.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

La U.T.E. abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será la fijada en el Anexo I al presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base en las pagas de verano y navidad y a quince días en la paga de beneficios.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
- c) Fecha de abono: Verano, 30 de Junio o día hábil anterior; Navidad, el día 13 de Diciembre y Beneficios, 28 de febrero o día anterior.
- d) Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los periodos que a continuación se indican:

Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y ADICIONALES.

1.- Horas extraordinarias y adicionales normales.

Todas las horas que con carácter adicional o extraordinaria a la jornada ordinaria realice el personal comprendido en el presente Convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas o compensadas.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza será por cada hora adicional o extraordinaria realizada 1 hora 30 minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la U.T.E. y el trabajador. Se establece que el periodo máximo de disfrute de descanso será de 6 días al año. No obstante, si dicho periodo no pudiera ser disfrutado dentro del año natural en el cual se realizaron, podrá ser disfrutado dentro de la anualidad siguiente en el que fueron originados, no pudiendo sobrepasarse en ningún caso el límite máximo establecido de 6 días anuales. En el caso de ser abonadas, éstas serán retribuidas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el Anexo I correspondiente a la tabla salarial.

2.- Retribución días festivos.

- a) Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U. y siempre que las necesidades del servicio lo requieran y el Ayuntamiento de Madrid determine que el Centro se encuentre abierto a efectos de servicio, los operarios de la U.T.E. que la empresa determine, desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, trabajarán los días festivos que la empresa los demande, sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores percibirán, por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en el Anexo 1. A esas cantidades se añadirán todos los complementos por día efectivo de trabajo.

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

- b) Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente Convenio, excepto para los trabajadores encargados de la admisión de residuos, los cuales percibirán, como compensación total por cada uno de dichos días festivos (25 de diciembre ó 1 de enero) que presten servicios, la cantidad de 250 euros, sin descanso compensatorio.

En caso de que los días 25 de diciembre y 1 de enero coincidan en anterior o posterior a domingo, la empresa requerirá que se presten servicios en dichos domingos. En este caso, los trabajadores designados percibirán como compensación por el trabajo en dichos domingos, el equivalente a los complementos salariales por día efectivo de trabajo y el complemento festivo, sin descanso compensatorio, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Cuando la Nochebuena o Nochevieja coincidan en la noche de un sábado al domingo o del lunes al martes, el turno nocturno descansará dicha noche, pero, los trabajadores designados por la U.T.E. tendrán que trabajar la noche del descanso semanal (noche del domingo al lunes). En este caso, los trabajadores designados percibirán como compensación por el trabajo en dichos domingos, el equivalente a los complementos salariales por día efectivo de trabajo y el complemento festivo, sin descanso compensatorio, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Los trabajadores que deban venir a prestar servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero serán designados por la U.T.E. en el caso de que no se cubran las necesidades con personal voluntario.

3.- Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Para las horas extraordinarias de fuerza mayor se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

4.- Horas adicionales (Art. 18.4): Las horas trabajadas que superen la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo en el Art. 21, pero que no sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores (40 horas semanales), computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales, no computando a efecto de los límites de horas extraordinarias del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos estrictamente económicos estas horas adicionales se retribuirán como si de horas extraordinarias se trataran, conforme lo dispuesto en el convenio colectivo.

ARTÍCULO 19.- TABLA SALARIAL.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio, se fijarán como Anexo formando parte inseparable del mismo.

ARTÍCULO 20.- REVISIÓN SALARIAL.

Para el año 2019, se aplicará la tabla salarial definitiva establecida en el Anexo I. Dicha tabla se ha confeccionado aplicando un incremento de 1,8% sobre la tabla retributiva definitiva establecida para el año 2018, siendo dicho incremento el IPC real nacional definitivo de diciembre de 2018, 1,2% más el diferencial del 0,6%.

Para el resto de los años, se aplicarán los siguientes porcentajes de subida sobre tabla salarial para los correspondientes años conforme se detalla a continuación:

- Tabla salarial definitiva para 2020: se actualizará la tabla salarial definitiva para el año 2019 con el porcentaje del IPC real nacional definitivo de diciembre de 2019 incrementado en el 0,5%.
- Tabla salarial definitiva para el 2021: se actualizará la tabla salarial definitiva para el año 2020 con el porcentaje del IPC real nacional definitivo de diciembre de 2020 incrementado en el 0,5%.
- Tabla salarial definitiva para el 2022: se actualizará la tabla salarial definitiva para el año 2021 con el porcentaje del IPC real nacional definitivo de diciembre de 2021 incrementado en el 0,5%.

A tal efecto, y una vez conocido el IPC de cada año, la parte social y empresarial aprobarán la tabla salarial correspondiente para cada año, al objeto de que la misma pueda ser aplicada. En el caso de que cualquiera de los IPC referidos para cada uno de los años fuera negativo, se tomará como referencia de IPC el 0%.

Las tablas salariales referidas entrarán en vigor el 1 de Enero de cada año, iniciando su liquidación con el devengo y liquidación de la nómina del mes de enero de cada año.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

ARTÍCULO 22.- HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

La duración de la jornada, horarios y turnos de trabajo deberán adaptarse a las necesidades de cada una de las instalaciones de tratamiento. En caso de modificación se estará conforme al procedimiento legalmente establecido.

Actualmente el horario de trabajo es el siguiente:

- Turno de mañana: de 07:00 a 13:30 horas.
- Turno de tarde: de 13:20 a 19:50 horas.
- Turno de noche: de 00:00 a 06:30 horas.

ARTÍCULO 23.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales. El abono será el que determina el Anexo, adicionando a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a treinta y un días de salario base.

La U.T.E. establecerá a principios de año el calendario de vacaciones, en función de las necesidades del servicio, concediéndose éstas los meses de julio, agosto y septiembre. Durante la vigencia del presente convenio colectivo se incluirá el mes de junio dentro del calendario vacacional, conformando su periodo de disfrute, por tanto, los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos periodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de

que el trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del periodo, será el último en el próximo año.

Todo el personal disfrutará de un día de descanso retribuido al año abonándose como día efectivo de trabajo. La libranza del mencionado día se establecerá previa solicitud por escrito con al menos dos días de antelación, no pudiendo coincidir en un mismo día más de un 20% de los trabajadores de una misma categoría y turno en esta situación. En el caso de que las peticiones superasen el mencionado 20%, la concesión se realizará por orden de presentación de la petición. Sin perjuicio de lo anterior, desde el 1 de Enero de 2020 el disfrute de todos los días de descanso retribuido ya sean de origen convencional o ya los recogidos en los acuerdos individuales correspondientes no podrán realizarse durante los meses diciembre y enero de cada año, quedando por tanto dichos meses excluidos, salvo acuerdo particular entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 24.- LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación y siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Matrimonio de padres, hijos o hermanos; un día. Dos si el hecho se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
3. Tres días en los casos de nacimiento/adopción de hijo, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, el plazo será de cuatro días.
4. Dos días en caso de accidente o enfermedad grave o cuando haya operación quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando la operación haya sido prescrita por un facultativo y se justifique convenientemente, quedando excluidas las operaciones de estética o similar. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, el plazo será de cuatro días.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Cuando acredite estar matriculado en un centro oficial o privado reconocido y curse, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.
10. Por el tiempo necesario para efectuar los exámenes, a efectos de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E, siempre que lo requiera para la realización de su trabajo en la U.T.E.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas se percibirán a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de especialización y plus de calidad.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado que acredite, durante al menos dos años, su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid.

Para los supuestos no contemplados en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 25.- TURNOS ROTATIVOS.

El personal afectado por el presente Convenio, y siempre que el proceso productivo así lo requiera, tendrá la obligación de rotar en los turnos de mañana, tarde y noche. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en el turno nocturno, ésta será de al menos un año.

No obstante, los trabajadores mayores de 55 años, siempre que lo soliciten, no rotarán, permaneciendo éstos en los turnos de mañana y de tarde.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE FONDO SOCIAL.

La U.T.E. pondrá a disposición la cantidad máxima de 3.000 € anuales, en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por la Comisión Paritaria, compuesta, en la parte social, por la representación legal de los trabajadores. Dicha cantidad no sufrirá revisión durante la vigencia del Convenio.

De este fondo, 500 € máximo se destinarán para la adquisición de medias y plantillas ortopédicas para los trabajadores en activo y en servicio efectivo. El resto se destinará a la asistencia del personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, con una cantidad máxima de 500 € anuales por trabajador.

Para tener derecho a las ayudas de Fondo Social, deberá acreditarse fehacientemente y con los documentos que procedan en cada caso.

En el supuesto de que se justifique debidamente que se han originado en el transcurso del año necesidades extraordinarias imprevisibles, la U.T.E. incrementará la cuantía de ayuda en un 10% complementario.

La U.T.E. abonará el 80%, hasta un máximo de 175 €, del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que éstas hayan sido prescritas por facultativos.

ARTÍCULO 27.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal fijo con más de 6 meses de antigüedad en la U.T.E., podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un importe de 900 €.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 2 años, quedando al criterio de la Comisión Paritaria, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La U.T.E. pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de préstamos o anticipos, la cantidad de 12.000 €, considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

ARTÍCULO 28.- SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PROFESIONAL.

1.- La U.T.E. suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de vida para todo el personal que tenga el carácter de fijo en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 19.571,13 €.
- Para los casos de fallecimiento derivado de enfermedad común o accidente no laboral la cantidad de 5.915,61 €.

Estas cantidades permanecerán inalterables durante la vigencia del presente Convenio.

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la U.T.E. en el momento de producirse la contingencia y siempre que ésta fuese 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse la contingencia, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la U.T.E., bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3.- Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la U.T.E., siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo. Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causará baja en la U.T.E., percibiendo el capital correspondiente, una vez finalizado, en su caso, el plazo de revisión señalado anteriormente.

4.- En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías, o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la U.T.E., en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

5.- Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la U.T.E. vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros la U.T.E., una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al Comité de U.T.E. o delegados de Personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

6.- En lo referente al personal de nueva contratación que con carácter de fijo, entre a formar parte de la plantilla, la U.T.E. estará obligada a cursar las propuestas de inclusión en la póliza al término del período de prueba y el mismo estará cubierto en el riesgo garantizado por la compañía aseguradora, tan pronto como ésta emita los certificados individuales. El plazo máximo de expedición será de sesenta días.

Por tanto, si el trabajador de nueva incorporación falleciera o fuera declarado incapacitado para el trabajo durante el período de prueba o el tiempo que tarde la compañía aseguradora en asumir el riesgo, la U.T.E., en ambos casos, quedará exenta de toda responsabilidad.

7.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

8.- 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 U.T.E.

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.

Al producirse la jubilación de un trabajador, la U.T.E. le abonará, en concepto de ayuda por la misma, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado.

- Si se solicita a los 63 años. 271,54€
- Si se solicita a los 64 años. 181,03€
- Si se solicita a los 65 años. 144,82€

Igualmente, se abonará idéntica cantidad de 144,82€ por año de servicio cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Los mencionados importes no variarán durante la vigencia del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 30.- JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL

Será de aplicación lo dispuesto en el Art. 215 y siguientes 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. o norma de aplicación en cada momento sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo en materia de Jubilación parcial suscrito entre la parte social y empresarial de fecha 25 de marzo de 2013 que deberá ser respetado en todos sus términos.

ARTÍCULO 31.- PLANTILLA E INGRESOS.

Todas las bajas laborales que se produzcan en la U.T.E. por jubilaciones, bajas voluntarias, despidos o I.T., y que tengan que ser cubiertas por necesidades del servicio, se cubrirán con personal de la U.T.E.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

La U.T.E. contratará al personal suficiente para cubrir el servicio de los domingos.

De mantenerse las actuales condiciones de prestación del servicio en el Centro de Tratamiento de R.S.U. para el Ayuntamiento de Madrid, la U.T.E. se compromete a mantener como mínimo cincuenta y un trabajadores en su plantilla hasta el 31 de diciembre de 2022.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA FORZOSA Y VOLUNTARIA.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El 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 de trabajo 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.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la U.T.E., tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior. En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

Para los supuestos de excedencia por cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se estará a lo dispuesto en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la U.T.E., y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La reserva del puesto de trabajo se ampliará hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. El tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Para los supuestos no contemplados en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 33.- ACCIDENTE DE TRÁFICO.

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la U.T.E. y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir sin que haya incurrido en imprudencia temeraria, mala fe o alcoholemia, la U.T.E. le acoplará en otro puesto de trabajo conservando durante ese tiempo su retribución.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria, mala fe o alcoholemia, la U.T.E. le acoplará en otro puesto de trabajo conservando durante ese tiempo su retribución.

En el supuesto de que un trabajador, cumpliendo la función que le haya sido encomendada por la U.T.E., fuese detenido y privado de libertad, la U.T.E. le reservará su puesto de trabajo durante el tiempo que dure la detención. Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido obligándose la U.T.E. a reservarle su antiguo puesto de trabajo durante un año desde la detención, respetándole al mismo tiempo la antigüedad.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación para aquellos casos en que la detención y/o prisión del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la U.T.E. o las personas que la constituyen.

La U.T.E. se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de una compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia U.T.E., de las que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producir con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

La Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo estudiará la procedencia de garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo con un vehículo de la empresa o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación, siempre y cuando alguno de los puntos del total de los 12 con los que cuenta hayan sido retirados durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 34.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y renovación por parte de la U.T.E., encontrándose entre estos los puestos de Encargados, Encargados de 2ª y Operador Planta.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto y/o para cubrir vacantes que se produzcan y sean necesarias para el servicio, se establecerán por la U.T.E. sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

Titulación.

Conocimientos del puesto de trabajo.

Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo los salarios correspondientes a la misma.

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

ARTÍCULO 35.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de promoción profesional, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa y cuatro representantes de la U.T.E. cuyas funciones serán vigilar y proponer a la U.T.E. todas las cuestiones que se planteen en relación con el artículo 34.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Mixta Paritaria de promoción profesional impulsará acciones formativas que redunden en una mayor cualificación profesional del personal.

ARTÍCULO 36.- CENSOS.

La U.T.E. confeccionará anualmente, un censo de los trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

a).- General.

En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la U.T.E., categoría y D.N.I. de cada trabajador.

b).- Especial.

Por orden de antigüedad de cada trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en el centro de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la U.T.E. si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección. La U.T.E. estará obligada a contestar en el plazo de 15 días.

Estos listados serán expuestos dentro del primer trimestre de cada año.

La U.T.E., con el fin de actualizar sus ficheros, podrá requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

ARTÍCULO 37.- PRENDAS DE TRABAJO.

Los trabajadores afectos al servicio deberán ir correctamente uniformados y con las prendas adecuadas para desarrollar la labor a cada uno encomendada, dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la U.T.E.

Las prendas de trabajo se entregarán dos veces al año, verano e invierno.

Las prendas a distribuir se determinarán en función del puesto de trabajo y será la Comisión Mixta Paritaria la encargada de negociar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

ARTÍCULO 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la U.T.E. complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 100% de su salario real exceptuando el plus extrasalarial de transporte mientras dure la baja.

A aquellos trabajadores que por motivo de una baja derivada de enfermedad común deban ser hospitalizados, la U.T.E. complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, únicamente mientras dure la hospitalización. El 100% de su salario real, exceptuando el plus extrasalarial de transporte.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral la U.T.E. complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 75% de su salario real exceptuando el plus extrasalarial de transporte durante los primeros tres días de la baja, el 85% desde el cuarto hasta el decimoquinto día, el 90% desde el decimosexto hasta el vigésimo día y el 100% desde el vigésimo primer día de baja hasta su finalización. En los casos de bajas inferiores a 30 días, no tendrá la consideración de salario real los importes correspondientes a los festivos prorrateados.

ARTÍCULO 39.- RIESGOS LABORALES, SALUD Y SEGURIDAD.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (B.O.E. nº.: 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se reorganizará un Comité de Salud y Seguridad con objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

De la misma forma se evaluarán los riesgos para aquella trabajadora que se encuentre en periodo de gestación y se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La dirección de la U.T.E. 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 e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad o en su defecto ante el Comité de Empresa se denunciarán todas las anomalías que observen para que, por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

ARTÍCULO 40.- FUNCIONES PROFESIONALES.

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo. En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Art. 39 y 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la U.T.E., en alguna de las siguientes funciones profesionales:

Grupo profesional de mandos intermedios:

Encargado.

Encargado de 2ª.

Jefe de Taller

Grupo profesional de Operarios:

Especialista Planta.
Especialista Mantenimiento Operador Planta.
Oficial 1ª Mantenimiento.
Oficial 1ª Planta.
Conductor-Maquinista.
Oficial 2ª Mantenimiento.
Oficial 2ª Planta.
Oficial 3ª Planta.
Peón especialista.
Peón.

Grupo profesional de Administrativos:

Oficial de 1ª administrativo.
Oficial de 2ª administrativo.
Auxiliar administrativo.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con los grupos profesionales contempladas en el capítulo V del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y de acuerdo con las funciones profesionales reguladas en el siguiente artículo.

ARTÍCULO 41.- ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES.

Estas funciones profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. La clasificación del personal, que se indica en los apartados siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Grupo profesional de mandos intermedios:

- Encargado: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Explotación adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.
- Encargado de segunda: el trabajador que a las órdenes del Jefe de Explotación tiene a su cargo personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.
- Jefe de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller y bajo las órdenes del encargado, tiene la responsabilidad del trabajo de taller correspondiéndole el cuidado de herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Dirigirá y efectuará la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, indicando a los operarios la forma de ejecutar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que debe utilizar.

Grupo profesional de Operarios:

- Especialista Planta: operario especialista del funcionamiento, explotación, labores básicas de mantenimiento y limpieza de toda la maquinaria de compostaje y afino.
- Especialista Mantenimiento: operario con los conocimientos y experiencia suficiente para el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones, cuadros eléctricos, control y maquinaria.
- Operador Planta: en posesión de un título de formación profesional, será el operario con los conocimientos necesarios y experiencia suficiente y bajo las órdenes del Encargado que controla y ejecuta los procesos de producción de las Plantas de reciclaje y compostaje y afino.
- Oficial 1ª Planta: operario con los conocimientos y experiencia suficiente para la explotación, mantenimiento y limpieza de la Planta y red de lixiviados, Planta de incineración de animales y Planta de compostaje y afino.

- Oficial 1ª Mantenimiento: electricistas, soldadores, engrasadores y mecánicos que, con conocimientos teórico-prácticos de los oficios, sin llegar a la especialización y perfección exigidas al Especialista Mantenimiento, ejecutan los cometidos de sus oficios con la suficiente perfección y eficacia.
- Conductor-Maquinista: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- Oficial 2ª Planta: operario encargado, en cada caso, del funcionamiento y vigilancia del mantenimiento de las Grúas, Compactadores y Prensas y de la carga de los subproductos, responsabilizándose de la limpieza de las citadas instalaciones y zonas aledañas.
Así mismo, serán los operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los Oficiales 1ª Planta en la Planta y red de lixiviados, Planta de incineración de animales y Planta de compostaje y afino.
- Oficial 2ª Mantenimiento: operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los Oficiales 1ª Mantenimiento.
- Oficiales 3ª: operarios que al no poseer la experiencia necesaria, no alcanzan aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la eficacia exigida a los Oficiales 2ª.
- Peón especialista: operario dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- 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.

Grupo profesional de Administrativos:

- Oficial de 1ª administrativo: empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Oficial de 2ª administrativo: empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.
- Auxiliar administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina.

ARTÍCULO 42.- SUBROGACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 50 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándose todos sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo.

En cualquier caso, en materia de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Igualmente la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de

Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y U.T.E. incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Serán normas supletorias al presente Convenio Colectivo el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y las normas legales de carácter general.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, 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 TRANSITORIA ÚNICA.- INCREMENTOS (ART. 20).

- a) El porcentaje de subida agregado referido cada año (IPC más el diferencial) en el Art. 20 del presente convenio colectivo se aplicará sobre la retribución bruta anual estructural del Oficial de primera subrogado, sin antigüedad, para que la subida se realice de forma lineal. La actualización en las retribuciones de los trabajadores se realizará del siguiente modo:

Cada año, se aplicará el incremento pactado en cada uno de los años directamente (IPC más diferencial), sin tener en cuenta la desviación con respecto a la subida sobre el oficial de primera antedicho, constituyendo la tabla salarial definitiva para cada uno de los años. Por tanto, a los efectos del convenio colectivo la tabla salarial establecida para cada uno de los años se subirá cada año el incremento pactado.

La diferencia resultante que exista entre la subida lineal establecida sobre la estructura del oficial de primera y la subida indicada en el párrafo anterior, se incrementará en el complemento personal del trabajador mediante acuerdo individual, que el trabajador deberá firma a tal efecto.

- b) Los trabajadores acogidos estrictamente al régimen de retributivo establecido en el convenio colectivo de aplicación y sin mejora económica por encima del convenio colectivo y según sus funciones verán incrementadas sus retribuciones al final de la vigencia del convenio colectivo y a título individual con el 20% de la diferencia que pueda haber entre la retribución existente para cada función en el convenio colectivo de aplicación y la retribución existente para la misma función en el convenio de aplicación con el complemento personal pactado (siendo la equivalente a la retribución bruta anual sin antigüedad del Convenio colectivo 2015-2018). El incremento total del 20% indicado se realizará a razón de un 5% anual para cada año de vigencia del convenio y se consolidará a título individual en el acuerdo particular por trabajador que se realice a tal efecto.

VERTRESA-URBASER, S.A. U.T.E. (U.T.E. LAS DEHESAS) - TABLA SALARIAL 2019

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS PENOSO	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS TRANSPORTE	PLUS CALIDAD	PLUS NOCTURNO	VERANO / NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	COMPLEMENTO FIESTAS	HORAS EXTRAS
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	24,02	16,98	6,03	16,44	6,20	17,09	13,05	2.229,59	1.114,81	2.530,48	109,96	19,76
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO DE 2ª	23,57	14,94	5,90	13,75	6,20	14,51	13,05	2.109,85	1.054,92	2.368,52	104,41	19,76
OPERARIOS	ESPECIALISTA PLANTA	23,32	13,98	5,86	11,99	6,20	14,36	13,05	2.005,06	1.002,56	2.239,38	102,58	19,76
OPERARIOS	ESPECIALISTA MANTENIMIENTO/ MAESTRO TALLER	23,32	13,98	5,86	11,99	6,20	14,36	13,05	2.005,06	1.002,56	2.239,38	102,58	19,76
OPERARIOS	OPERADOR PLANTA	23,24	14,63	5,82	7,95	6,20	11,02	13,05	1.785,14	892,59	1.988,56	101,66	19,76
OPERARIOS	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	23,24	14,63	5,82	7,95	6,20	11,02	13,05	1.785,14	892,59	1.988,56	101,66	19,76
OPERARIOS	OFICIAL 1ª PLANTA	23,24	14,63	5,82	7,95	6,20	11,02	13,05	1.785,14	892,59	1.988,56	101,66	19,76
OPERARIOS	CONDUCTOR - MAQUINISTA	23,24	14,63	5,82	7,95	6,20	11,02	13,05	1.785,14	892,59	1.988,56	101,66	19,76
OPERARIOS	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO	22,71	9,99	5,68	6,85	6,20	8,98	11,69	1.657,63	828,84	1.889,76	99,78	18,23
OPERARIOS	OFICIAL 2ª PLANTA	22,71	9,99	5,68	6,85	6,20	8,98	11,69	1.657,63	828,84	1.889,76	99,78	18,23
OPERARIOS	OFICIAL 3ª PLANTA	21,91	5,58	4,07	4,50	6,20	7,21	10,65	1.401,68	699,47	1.581,71	97,02	16,74
OPERARIOS	PEÓN ESPECIALISTA	21,84	5,47	4,07	2,74	6,20	4,09	10,43	1.105,11	552,55	1.206,23	94,25	16,70
OPERARIOS	PEÓN	18,28	5,43	3,98	2,69	6,11	4,06	8,10	1.003,10	501,55	1.115,77	92,38	12,93
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	24,13	6,65	0,00	13,71	6,20	7,38	0,00	1.543,06	762,29	1.733,93	92,38	16,37
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	22,37	6,62	0,00	12,14	6,20	6,90	0,00	1.413,71	702,25	1.602,80	92,38	15,51
ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,97	6,56	0,00	8,96	5,45	5,60	0,00	1.179,01	589,49	1.348,66	81,30	12,19

(03/24.954/21)

