

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE “La Paloma” (Urbaser, Sociedad Anónima-Vertresa, Sociedad Anónima-Sufisa), planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Valdemingómez (código número 28013583012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa UTE “La Paloma” (Urbaser, Sociedad Anónima-Vertresa, Sociedad Anónima-Sufisa), planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Valdemingómez, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de abril de 2013; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA U.T.E. “LA PALOMA” Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. *Partes que conciertan en convenio.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito entre la mercantil UTE “La Paloma” (“Urbaser, Sociedad Anónima-“Vertresa, Sociedad Anónima”-“Sufisa”), la representación legal de los trabajadores y la Federación Regional de Actividades Diversas de CC OO de Madrid.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la UTE “La Paloma” que presten servicios en la planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Valdemingómez, independientemente de la función profesional y su modalidad contractual.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos de la tabla salarial se retrotraerán al día 1 de enero de 2012.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2013 y quedará denunciado automáticamente en dicha fecha.

Art. 4. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y siguientes del convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y sujetándose las partes a la legislación vigente.

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

Art. 5. *Derechos adquiridos.*—Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente convenio colectivo.

Art. 6. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 7. *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 su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 8. *Comisión mixta paritaria.*—En el plazo de treinta días desde la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación de este.

Estará integrada por un representante de la empresa y un representante legal de los trabajadores.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

- 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 y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del convenio colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

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 vigente en cada momento.

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 se hubieran solicitado.

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales horas semanales que incluyen veinte minutos diarios de descanso intermedio que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de oficina disfrutará de jornada continuada en los meses de julio y agosto.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse ni en festivos ni en domingos, ni en día de libranza.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

El personal que desee disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional lo solicitará por escrito a la empresa con dos meses de antelación. Esta excepcionalidad no podrá ser solicitada por más de un trabajador por turno y puesto de trabajo.

Las vacaciones se retribuirán a razón de salario base, más plus tóxico penoso y peligroso y antigüedad, por los días que corresponda.

Independientemente de lo anterior, se establecen dos días de libranza retribuidos para los trabajadores que presten sus servicios de lunes a sábado, que se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores y siempre y cuando el puesto de trabajo se encuentre cubierto. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de este derecho de manera proporcional, en función de su jornada.

Art. 11. *Excedencias.*—Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio en la empresa.

Si el trabajador no solicitara expresamente por escrito el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo admitido, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función profesional.

Art. 12. *Licencias y permisos retribuidos.*—El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días.
- Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Tres días en los casos de intervención quirúrgica de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes términos:
 - Si el ingreso o intervención es de un día, se disfrutará solo de ese día.
 - En caso de que continúe la hospitalización, la licencia podrá ser de hasta tres días, y hasta cuatro si se produce fuera de la Comunidad de Madrid de acuerdo a los días reales de hospitalización.
 - Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijos y cuatro si es fuera de la Comunidad de Madrid. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz, aumentará a cinco días, siempre que esta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediatamente anterior.
 - Dos días por traslado del domicilio habitual.
 - El tiempo indispensable para las renovaciones del DNI y el carné de conducir.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - El tiempo indispensable para exámenes oficiales.

A los solos efectos de este artículo, tendrá la misma consideración las parejas de hecho estables que los matrimonios legalmente establecidos. No obstante, las parejas de hecho no tendrán derecho al disfrute del permiso de quince días naturales por matrimonio.

La fecha de inicio de las licencias a las que tienen derecho los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será cuando se produzca el hecho causante de la misma.

Todas estas licencias serán abonadas como día realmente trabajado.

Art. 13. *Permisos no retribuidos.*—La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, quince días de permiso no retribuido al año, permaneciendo en alta durante el tiempo que permanezca en esta situación.

En ningún caso podrán coincidir en esta situación más de dos trabajadores.

Estos permisos deberán solicitarse con un preaviso mínimo de diez días, salvo urgente necesidad.

Art. 14. *Garantías sindicales.*—Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición por escrito de la representación legal de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen el asesoramiento de los sindicatos o centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Art. 15. *Funciones de los delegados de personal.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El crédito horario que legalmente le corresponde al delegado de personal por la totalidad del año natural podrá ser utilizado de la manera en que resulte más eficaz a su función de representación, sin existir límite al número de horas utilizadas cada mes, siempre que no se rebase el tope anual. Las horas de reunión convocada por la empresa y sobre negociación y deliberación del convenio irán a cargo de esta.

Art. 16. *Accidentes de tráfico.*—En el supuesto de que a un trabajador como consecuencia de un accidente realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le ha encomendado, le fuese retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo manteniéndole su retribución por un período máximo de un año, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía. Asimismo, si el accidente se produce “in itinere”, se le acoplará en otro puesto de trabajo manteniéndole su retribución por un período máximo de seis meses.

Art. 17. *Incapacidad temporal.*—Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real, excepto plus de transporte, desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real, excepto plus de transporte, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real, excepto el plus de transporte, las prestaciones que perciba de la Seguridad Social a partir del primer día de la baja.

Art. 18. *Revisión médica.*—Se realizará por parte de un servicio médico una revisión médica anual. Dicha revisión médica será de carácter voluntario para el trabajador y los resultados de la misma serán estrictamente de carácter personal y, por lo tanto, el acceso a la información sobre la misma se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará de forma estrictamente confidencial al trabajador afectado.

Art. 19. *Salud y seguridad.*—La empresa, los trabajadores y la representación legal de los mismos velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudieran sustituir, en todo lo concerniente al sector.

Art. 20. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*—Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas traba-

jadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Art. 21. *Condiciones económicas.*—Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del Anexo final para cada función profesional.

No obstante, las condiciones retributivas correspondientes a las funciones profesionales de los grupos de mandos intermedios o técnicos, al implicar mando o especial confianza, no se verán afectadas por los incrementos económicos establecidos en el presente convenio colectivo, siéndoles de aplicación lo establecido en la disposición transitoria única del mismo.

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

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

Art. 22. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada función profesional en la tabla salarial anexa.

Art. 23. *Percepciones de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de verano, Navidad y beneficios, que se retribuirán con el importe que se determina para cada función profesional en la tabla salarial anexa, más treinta días de antigüedad para cada una de las citadas pagas.

Fechas de abono: Las pagas extraordinarias de verano, diciembre y beneficios se harán efectivas los días quince o los inmediatamente anteriores, si estos fuesen sábado, domingo o festivo, de los meses de julio, diciembre y marzo, respectivamente.

Período de devengo: El devengo de la paga de verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracción de mes trabajado. Así la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la paga de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Art. 24. *Complemento por antigüedad.*—Todos los trabajadores al cumplir los dos años de antigüedad en el centro de trabajo percibirán un complemento de 17,16 euros que se incrementarán cada año en 6,45 euros más, durante los siguientes quince años, manteniéndose dicho complemento desde esa fecha.

Art. 25. *Día de pago.*—El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Art. 26. *Productividad.*—Se establece un complemento por productividad fija, devengada anualmente, que se abonará en las doce mensualidades del año. Dicho complemento es el establecido en la tabla salarial.

Art. 27. *Plus de especialización.*—Se establece un plus de especialización para todo el personal afectado por el presente convenio por un importe de 2,91 euros para el año 2012 y 2,93 euros para el año 2013. Este plus se abonará por 334 días.

La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 28. *Plus tóxico, penoso y peligroso.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento por este concepto, consistente en el 20 por 100 del salario base de cada función profesional, y se devengará por día efectivo de trabajo.

Art. 29. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen la jornada de trabajo entre las veintiuna y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en el 25 por 100 del salario base de cada función profesional.

Art. 30. *Plus extrasalarial de transporte.*—El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad que se establece en las tablas salariales del Anexo final para cada año.

Art. 31. *Plus de compensación.*—Con el fin de dar continuidad a la explotación de la planta, es necesaria la recuperación, por parte de los trabajadores, del tiempo de descanso intermedio establecido en el artículo 9. Para compensar dicha recuperación, se establece un plus de compensación, por once mensualidades, para todas las funciones profesionales detalladas en las tablas salariales, por el importe que figura en las tablas salariales del Anexo final para cada año.

Art. 32. *Plus conductor.*—Se establece un plus conductor para aquellos trabajadores que, con función profesional de conductor, conduzcan los camiones articulados. Estos trabajadores percibirán mensualmente la cantidad de 100 euros por doce mensualidades.

La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 33. *Anticipos quincenales.*—A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad, en una cuantía máxima equivalente al 90 por 100 del salario devengado hasta el momento de su abono. Este anticipo se abonará a mediados del mes por el sistema habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día siete de cada mes.

Art. 34. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo de la empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 600 euros como máximo.

La amortización de este anticipo se efectuará en un período máximo de doce meses, 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 los supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda, accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etcétera.

La empresa aportará para dichos anticipos un fondo de 6.000 euros.

Estas cantidades no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Dado el carácter de servicio público de la actividad principal al que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de necesaria realización.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para toda la plantilla. No obstante lo anterior, en caso de que el Ayuntamiento de Madrid modifique las condiciones en las que actualmente se presta el servicio y, por consiguiente, se tenga que trabajar en esas fechas, el personal que preste servicio lo hará de forma voluntaria. En el supuesto de que no existieran voluntarios o en caso de que los que hubiera resultaran insuficientes para prestar un óptimo servicio, la empresa estará facultada para designar a aquellos trabajadores que resulten necesarios.

El importe de las horas extraordinarias es el reflejado en la tabla salarial anexa.

El importe de los festivos para todas las categorías profesionales es el reflejado en la tabla salarial anexa.

Las citadas cantidades no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 36. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 21.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le puedan corresponder.

La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

La nueva indemnización entrará en vigor a los treinta días de la firma del presente convenio.

Art. 37. *Premio de vinculación.*—La empresa que preste servicios en el momento que un trabajador, a una determinada edad, solicite la baja voluntaria, abonará, en concepto de premio a la vinculación a la contrata, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la misma:

- Si se solicita a los 60 años: 185,00 euros.
- Si se solicita a los 61 años: 155,00 euros.
- Si se solicita a los 62 años: 125,00 euros.
- Si se solicita a los 63 años: 105,00 euros.
- Si se solicita a los 64 años: 75,00 euros.

Las referidas cuantías no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios declaran las partes de este convenio que estos premios por vinculación no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Art. 38. *Jubilación parcial anticipada.*—Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá existir acuerdo previo con la empresa.

Si hubiere acuerdo entre las partes, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores, siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 166 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del período previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador, percibiendo en contraprestación por el trabajo realizado el salario correspondiente a la jornada efectivamente realizada.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, que los trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación o modificación sustancial de la norma que lo ampara.

Art. 39. *Prendas de trabajo.*—Las prendas de trabajo que a continuación se detallan, serán de uso obligatorio y facilitadas por la empresa a todo el personal cada año:

- Dos pantalones (tres para los mecánicos y personal de compost).
- Dos camisas (tres para los mecánicos y personal de compost).
- Dos monos (tres para los mecánicos y personal de compost).
- Un forro polar.
- Una cazadora.
- Un anorak.
- Un par de botas de seguridad.
- Un impermeable.

Art. 40. *Especificación de funciones profesionales.*—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del convenio general del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. No obstante, la clasificación del personal que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas:

- Encargado general del grupo de mandos intermedios.
- Encargado del grupo de mandos intermedios.
- Jefe administrativo de primera del grupo de administrativos.
- Oficial administrativo de primera del grupo de administrativos.
- Auxiliar administrativo del grupo de administrativos.
- Conductor o maquinista del grupo de operarios.
- Oficial primera de taller del grupo de operarios.
- Oficial segunda de taller del grupo de operarios.
- Peón especializado del grupo de operarios.
- Peón del grupo de operarios.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del convenio general del Sector de Limpieza Pública.

En el supuesto de que existan razones objetivas que impliquen modificaciones de lo regulado en este artículo, empresa y representación de los trabajadores estudiarán y modificarán las cuestiones efectuadas de tal forma que las partes no se vean perjudicadas.

Art. 41. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, para uso exclusivo del representante de los trabajadores, un censo de trabajadores por orden alfabético con el siguiente contenido:

- Fecha de ingreso en la empresa.
- Función profesional.
- Tipo de contrato.
- DNI.

Art. 42. *San Martín de Porres.*—El día 3 de noviembre, San Martín de Porres, se considera festivo.

Cuando este día coincida en domingo, se establecerá un día de libre disposición.

Art. 43. *Solución extrajudicial de conflictos.*—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 conflictos que afecten a los trabajadores y la empresa, 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.

Art. 44. *Prestaciones sociales.*—En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará para su reposición un máximo por unidad de 100 euros, previa acreditación de dicha contingencia.

Para ello se crea un fondo límite de 1.000 euros anuales.

Las cantidades de este artículo se mantendrán invariables durante toda la vigencia del convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Los incrementos para cada uno de los años de vigencia del presente convenio son los siguientes:

- Para el año 2012: Se establece un incremento salarial anual del 0,5 por 100 en los conceptos retributivos fijos de las tablas salariales para las funciones profesionales reflejadas en las mismas. Dicho incremento se calculará sobre los importes definitivos del año 2011, en la forma establecida en las tablas del Anexo final.
- Para el año 2013: Se establece un incremento salarial anual del 0,6 por 100 en los conceptos retributivos fijos de las tablas salariales para las funciones profesionales reflejadas en las mismas. Dicho incremento se calculará sobre los importes definitivos del año 2012, en la forma establecida en las tablas del Anexo final.

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

Tercera.—En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT), 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.—Los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de mandos intermedios, con función profesional de encargado o encargado general, al ser puestos que implican mando o especial confianza, mantendrán las retribuciones que tuviesen consolidadas hasta la fecha inmediatamente anterior a la firma del presente convenio colectivo y sus condiciones retributivas pasarán a regirse, a partir de la fecha de firma del presente convenio colec-

tivo, por lo que en adelante pacten contractualmente la empresa y los propios trabajadores afectados en lo relativo a esta materia. En defecto de pacto, se respetarán en todo caso las condiciones retributivas de cada trabajador afectado hasta la fecha inmediatamente anterior a la firma del presente convenio colectivo, siéndoles de aplicación el resto condiciones establecidas en el articulado del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, convenio general del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

TABLA SALARIAL
Año 2012 definitiva - (incremento del 0,5%)

Categoría	Salario base (12 meses)	Plus penoso (12 meses)	Productividad (12 meses)	Plus compensación (11 meses)	Plus especialización (2,91 €* 334 días/11 meses)	Plus de transporte (273 días)	Paga de Verano + 2 %	Paga de Navidad + 2 %	Paga de beneficios + 2 %	Total año
Personal Administrativo										
Jefe de primera	1.051,85	210,37		113,32	88,49	4,62	1.072,89	1.072,89	1.072,89	21.846,72
Oficial de primera	852,02	170,41		113,32	88,49	4,62	869,06	869,06	869,06	18.357,64
Auxiliar	774,55	154,91		113,32	88,49	4,62	790,04	790,04	790,04	17.005,04
Personal Obrero										
Oficial 1ª Taller y Planta	852,02	170,41	385,43	113,32	88,49	4,62	869,06	869,06	869,06	22.982,84
Conductor o Maquinista	852,02	170,41	385,43	113,32	88,49	4,62	869,06	869,06	869,06	22.982,84
Oficial 2ª Taller y Planta	824,52	164,90	329,37	113,32	88,49	4,62	841,02	841,02	841,02	21.830,02
Peón especializado	797,01	159,40	273,32	113,32	88,49	4,62	812,95	812,95	812,95	20.676,98
Peón	774,55	154,91	145,76	113,32	88,49	4,62	790,04	790,04	790,04	18.754,20

Ayuda comida	11,23	Más de 1 hora extra
Km.	0,16	
ANTIGÜEDAD	17,16	A los dos años
	6,45	Cada año siguiente

PLUS CONDUCTOR	1.200,00	Euros/año para conductores de camión articulado
-----------------------	----------	---

Categoría	Hora extra	H. E. nocturna (+25%)	H. E. festiva	€/Festivo
Oficial 1ª Taller y Planta	13,86	17,32	20,22	153,26
Conductor o Maquinista	13,86	17,32	20,22	153,26
Oficial 2ª Taller y Planta	13,38	16,73	19,56	140,61
Peón especializado	12,92	16,16	18,90	137,39
Peón	12,58	15,73	18,38	131,01

TABLA SALARIAL
Año 2013 definitiva - (incremento del 0,6%)

Categoría	Salario base (12 meses)	Plus penoso (12 meses)	Productividad (12 meses)	Plus compensación (11 meses)	Plus especialización (2,91 €* 334 días/11 meses)	Plus de transporte (273 días)	Paga de Verano + 2 %	Paga de Navidad + 2 %	Paga de beneficios + 2 %	Total año
Personal Administrativo										
Jefe de primera	1.058,17	211,63		114,00	89,03	4,65	1.079,33	1.079,33	1.079,33	21.977,90
Oficial de primera	857,13	171,43		114,00	89,03	4,65	874,27	874,27	874,27	18.467,88
Auxiliar	779,20	155,84		114,00	89,03	4,65	794,78	794,78	794,78	17.107,17
Personal Obrero										
Oficial 1ª Taller y Planta	857,13	171,43	387,75	114,00	89,03	4,65	874,27	874,27	874,27	23.120,84
Conductor o Maquinista	857,13	171,43	387,75	114,00	89,03	4,65	874,27	874,27	874,27	23.120,84
Oficial 2ª Taller y Planta	829,47	165,89	331,35	114,00	89,03	4,65	846,06	846,06	846,06	21.961,10
Peón especializado	801,79	160,36	274,96	114,00	89,03	4,65	817,83	817,83	817,83	20.801,15
Peón	779,20	155,84	146,64	114,00	89,03	4,65	794,78	794,78	794,78	18.866,82
Beneficios y Extras										
Categoría	Hora extra	H. E. nocturna (+25%)	H. E. festiva	€/Festivo						
Oficial 1ª Taller y Planta	13,86	17,32	20,22	153,26	Ayuda comida 11,23 Más de 1 hora extra					
Conductor o Maquinista	13,86	17,32	20,22	153,26	Km 0,16					
Oficial 2ª Taller y Planta	13,38	16,73	19,56	140,61	Antigüedad 17,16 A los dos años 6,45 Cada año siguiente					
Peón especializado	12,92	16,16	18,90	137,39	Plus conductor 1.200,00 Euros/año para conductores de camión articulado					
Peón	12,58	15,73	18,38	131,01						

(03/32.415/13)

