

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 6** *RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la UTE-Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima-Dragados, Sociedad Anónima y Comsa, Sociedad Anónima”), planta de biometanización y compostaje (código número 28013683012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la UTE-Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima-Dragados, Sociedad Anónima y Comsa-Sociedad Anónima), planta de biometanización y compostaje, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de noviembre 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO U.T.E. PLANTA R.S.U. PINTO

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito entre la empresa UTE Planta RSU Pinto (“Urbaser, Sociedad Anónima-Dragados, Sociedad Anónima y Comsa, Sociedad Anónima”) y la representación legal de los trabajadores.

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 empresa UTE Planta RSU Pinto que presten servicios en la planta de biometanización y compostaje de Pinto (Madrid), 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 2013.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2014.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo que con anterioridad a dicha fecha (31 de diciembre de 2016) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Art. 4. *Subrogación del personal.*—Al término de la concesión de las contratatas, los trabajadores de la misma que ostenten la condición de fijos de plantilla o de carácter temporal continuarán prestando servicios en la nueva contratista, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

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 dos representantes de la empresa y dos representantes legales de los trabajadores, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del convenio colectivo.

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

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

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
4. Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.
5. Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del convenio colectivo durante su vigencia.
6. 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 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. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 10. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo, excepto para aquellos trabajadores contratados con otras condiciones por las particularidades del servicio prestado, será de cuarenta horas semanales de lunes a sábado de promedio en cómputo anual, que incluyen treinta minutos diarios de tiempo de descanso durante la jornada laboral para bocadillo y aseo personal y que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siempre que la jornada ordinaria continuada exceda de seis horas.

No obstante, los trabajadores de la UTE Planta RSU Pinto cuyos puestos de trabajo lo permitan, en función de las necesidades operativas y productivas de la empresa, realizarán su jornada laboral distribuida de lunes a viernes.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Los trabajadores cuyos puestos de trabajo lo permitan, en función de las necesidades operativas y productivas de la empresa y que estén dados de alta en el centro de trabajo, no prestarán sus servicios los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año. Los años que estos días coincidan en jueves o lunes se trabajará ambos días, prestando servicios el 50 por 100 de la plantilla cada día.

Aquellos trabajadores que, por las peculiaridades de su puesto de trabajo o por necesidades operativas o productivas, no puedan librar alguno de los días señalados en el párrafo anterior, tendrán derecho al disfrute de los días no disfrutados, en los términos establecidos para los días de asuntos propios en el artículo 13, acumulándose a los establecidos en dicho artículo, pudiendo disfrutarlos durante el año siguiente.

Trabajos en sábados: Ambas partes reconocen la necesidad de garantizar la operatividad y correcto funcionamiento del servicio público que se presta en esta planta.

Así, al reducirse en el convenio colectivo vigente la prestación de servicios en sábados para determinados puestos de trabajo, ambas partes acuerdan, que cuando por necesidades del servicio derivadas de fuerza mayor (averías, tres o más festivos consecutivos...), se requiera la realización de trabajos en sábados, tendrán derecho a prestar estos servicios extraordinarios todos los trabajadores que así lo soliciten, distribuyéndose estos de forma rotativa.

A tal efecto, la empresa todos los años durante el mes de enero colocará una lista en el tablón de anuncios en la que se inscribirán todos aquellos trabajadores que durante ese año deseen realizar trabajos en sábados. Estos trabajadores vendrán obligados a realizar tales servicios. Si no se cubriesen los servicios con personal voluntario, la empresa, por riguroso orden de lista, llamará a los trabajadores necesarios hasta cubrir el servicio, siendo obligatorio para estos trabajadores acudir a trabajar también en estos casos.

Art. 11. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales, de los cuales dieciséis días se disfrutarán en el período comprendido entre el

día 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y el resto de las vacaciones se podrán tomar a lo largo del resto del año.

En el mes de abril de cada año se confeccionará el calendario vacacional de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Los trabajadores deberán entregar su solicitud de vacaciones antes del 1 de abril de cada año. Antes del 1 de mayo, se confeccionará el calendario de vacaciones definitivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 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:

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

A salvo de lo establecido en el párrafo anterior, el disfrute de las vacaciones no podrá sobrepasar el 31 de enero del año siguiente a su devengo.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse ni en festivos ni en domingos, ni en día de libranza, computándose desde el primer día laboral que no se trabaja hasta el inmediatamente anterior al de reincorporación al puesto de trabajo, y siempre en días naturales. No obstante, si el trabajador disfrutase de un mes natural completo ininterrumpido, las vacaciones comenzarán a computar desde el día 1 del mes que se trate.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones más de un tercio de trabajadores del mismo puesto de trabajo.

Se fija en veinte días anteriores al período de disfrute de las vacaciones el tiempo permitido para intercambiar períodos de vacaciones entre los trabajadores del mismo puesto, debiendo solicitarse por escrito y siendo indispensable la autorización de la empresa a dicho intercambio. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de vacaciones será la que para cada función profesional se establezca en el Anexo I.

Art. 12. *Excedencias.*

- a) Excedencia voluntaria: 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 el reingreso por escrito con un preaviso de un mes, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo admitido, caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y función profesional.
El trabajador deberá solicitar por escrito la excedencia con una antelación de, al menos, quince días de antelación a su inicio.
- b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores): Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una plantilla que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Excedencia por violencia de género: El/la trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género y así lo acredite, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.

Art. 13. *Licencias y permisos retribuidos.*—El trabajador, 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 caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho se produzca fuera de la comunidad, el plazo será de cinco días.
- Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos. Cuando el hecho se produzca fuera de la comunidad, el plazo será de cinco días. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz este plazo se aumentará dos días más.
- 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.
Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante más de veinticuatro horas.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- Un día 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 (asistencia a juzgado, designación como miembro de mesa electoral...).
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico de cabecera y especialistas y/o pruebas médicas, siempre y cuando el trabajador acredite que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.
El tiempo empleado para asistir al médico habrá de ser debidamente acreditado por el trabajador que haga uso de esta licencia.
- El tiempo indispensable para exámenes oficiales.

Si bien la justificación podrá aportarse con posterioridad al permiso, se trata de un requisito indispensable y exigible por la empresa para poder verificar la justificación tanto del supuesto de hecho del permiso (el nacimiento, el fallecimiento, la enfermedad, la hospitalización...), como la efectiva utilización del permiso con esta finalidad.

A los solos efectos de este artículo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho estables debidamente acreditadas que los matrimonios legalmente establecidos.

Los trabajadores dados de alta en el centro de trabajo tendrán derecho al disfrute de dos días de asuntos propios cada año. Las condiciones del disfrute de estos días serán las siguientes:

- No podrán coincidir en el disfrute de dicho día dos o más trabajadores por área de trabajo, excepto en el área de triaje, donde no podrán coincidir en el disfrute de dicho día tres o más trabajadores.
- No podrán unirse a las vacaciones.
- La solicitud se realizará con una antelación de una semana, salvo casos urgentes y excepcionales que serán estudiados por la empresa.
- La concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición, para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, al cual se le pondrá un sello de entrada en el momento de la entrega, quedándose el trabajador con la copia pertinente.

Art. 14. *Permisos no retribuidos.*—La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas extraordinarias justificadas, quince días ininterrumpidos 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. 15. *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 posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales no perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

A partir de la firma del presente convenio, durante los años de vigencia de este, se establecerá una bolsa mensual de horas de forma que los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas mensualmente en uno o varios de sus componentes previa comunicación fehaciente a la empresa.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

El delegado de prevención dispondrá del tiempo necesario para realizar su cometido dentro de las instalaciones de la empresa en los términos que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 16. *Funciones de los delegados de personal.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

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, 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, 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 desde el primer día de la baja hasta el 100 por 100 del salario real, como complemento de las prestaciones que perciban de la Seguridad Social.

Comprenden el “salario real” las retribuciones fijas, incluidas las pagas extraordinarias del artículo 24 del presente convenio, que constan en las tablas salariales para cada función profesional, exceptuando el plus de conservación y mantenimiento de ropa. Dentro del salario real se añadirá también la parte correspondiente de antigüedad de cada trabajador.

Art. 18. *Revisión médica.*—Se realizará por parte de un servicio médico una revisión anual, en horas de trabajo, que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Espirometría.

- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, se realizarán aquellas otras que estimen oportunas.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el período comprendido entre el primer día hábil del mes de octubre y el último de noviembre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

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.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art. 20. Conciliación de la vida laboral y familiar.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, y su normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

Suspensión con reserva del puesto de trabajo: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta

realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Reducción de jornada por cuidado de menores: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 21. Medidas contra la violencia de género.—La empresa facilitará al trabajador/a víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

- A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 con disminución proporcional del salario.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este período de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Art. 22. *Condiciones económicas.*—Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio son los siguientes:

- Para el año 2013 se establece un incremento salarial definitivo del 0,5 por 100 sobre tablas salariales definitivas del año 2012, y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2013. Este incremento se destinará íntegramente al concepto retributivo “vacaciones”.
- Para el año 2014 se establece un incremento salarial definitivo del 0,6 por 100 sobre tablas salariales definitivas del año 2013. Este incremento se aplicará de la siguiente forma:
 - Un 0,4 por 100 se destinará distribuido entre todos los conceptos retributivos de las tablas salariales.
 - Un 0,2 por 100 se destinará al concepto retributivo “vacaciones”.

Art. 23. *Retribuciones.*—Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario base: Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada función profesional, abonándose por once mensualidades. Se devengará por días naturales.
- Plus penoso y/o peligroso: El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá la cantidad que en este concepto figura en la tabla salarial anexa, consistente en el 20 por 100 del salario base de cada función profesional, por 11 mensualidades. Este plus se devengará por día efectivo de trabajo.
- Plus de transporte: Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo se establece un plus de transporte mensual, como compensación de los gastos de desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo, cuya cuantía, idéntica para todas las funciones profesionales, será la establecida en las tablas salariales, abonándose por once mensualidades. Este plus se devengará por día efectivo de trabajo.
- Plus de nocturnidad: Todos los trabajadores que realicen la jornada de trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en el 25 por 100 del salario base de cada función profesional.
- Plus de conservación y mantenimiento de ropa: Se abonará según lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio colectivo.
- Complemento por antigüedad: Se abonará según lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio colectivo.
- Pagas extraordinarias: Se abonarán según lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio colectivo.
- Vacaciones: Se abonarán según lo dispuesto en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

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

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

Art. 24. *Percepciones de vencimiento periódico superior al mes.*—La empresa afectada por este convenio abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Cuantía: Cada paga se retribuirá a razón de una mensualidad de salario base.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponden a la denominación de verano, Navidad y paga de marzo.

Fechas de abono: Verano, el día 30 de junio; Navidad, el día 15 de diciembre; marzo, con la nómina de febrero del año siguiente a su devengo.

Período de devengo:

- Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
- Paga de marzo: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 25. *Complemento por antigüedad.*—Complemento de antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad,

dad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres trienios del 3 por 100 y posteriores cuatrienios del 5 por 100 sobre el salario base.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del abono del complemento de antigüedad será a partir del 1 de enero de 2009.

El importe de cada trienio o cuatrienio comenzará a devengarse desde la fecha de alta en la empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural.

Art. 26. *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. 27. *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 el día 15 de cada mes por el sistema habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 7 de cada mes.

Art. 28. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo de la empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.000 euros anuales 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. Para poder solicitar un nuevo anticipo reintegrable será requisito indispensable haber amortizado el anterior íntegramente.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en los supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario.

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

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 29. *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.

Horas extraordinarias normales: Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio colectivo (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 en descanso.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas.

En caso de ser abonadas, el importe será el establecido para cada función profesional en el Anexo I. El importe de las horas extraordinarias permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 30. *Complemento festivos y domingos.*—Aquellos trabajadores que presten sus servicios ordinarios en jornada de lunes a domingo, incluidos festivos, en régimen de turnos establecidos mediante cuadrantes, percibirán la cantidad de 85 euros complementarios por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Esta regulación será efectiva a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Art. 31. *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 15.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le puedan corresponder. Dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, este se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

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

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por

el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y tendrán efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente convenio colectivo.

Art. 32. *Premio de vinculación.*—Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación recibirán por parte de la empresa concesionaria, siempre y cuando dichos trabajadores lleven al menos diez años de vinculación con la empresa, en ese momento y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- Si se solicita a los sesenta años: 147,52 euros.
- Si se solicita a los sesenta y un años: 135,93 euros.
- Si se solicita a los sesenta y dos años: 98,00 euros.
- Si se solicita a los sesenta y tres años: 91,67 euros.
- Si se solicita a los sesenta y cuatro años: 73,76 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan suspender la aplicación del presente artículo durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 33. *Jubilación parcial anticipada.*—En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del título II del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el acuerdo colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores de la planta de biometanización y compostaje de Pinto en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 34. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años, para aquellos trabajadores que trabajen a la intemperie.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.
- Cuatro camisas al año (dos de verano y dos de invierno).
- Un jersey al año.
- Un anorak cada dos años.
- Dos gorras, una de invierno y otra de verano.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

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

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

Todas las prendas llevarán incorporados los correspondientes reflectantes de seguridad.

Con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo, se abonará a los trabajadores un plus de naturaleza extrasalarial denominado “de conservación y mantenimiento de ropa” por la cuantía mensual establecida en la tabla salarial del Anexo I. Se abonará por 11 mensualidades.

Art. 35. *Clasificación profesional.*—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Se establecen las siguientes funciones profesionales:

- Jefe de equipo.
- Conductor.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Peón especializado.
- Peón.

Esta clasificación de funciones profesionales es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas sus plazas.

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.

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.

La empresa procurará evitar los cambios de puesto de trabajo, no pudiéndose realizar ningún caso por razones de sanción; a tal efecto, la empresa comunicará al delegado los cambios que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Art. 36. *Vacantes*.—La empresa cubrirá con personal interino las vacantes que se produzcan como consecuencia de IT o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Asimismo, cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador, con personal interino, y mientras dure esta.

Con independencia de lo anterior, cuando se produzcan vacantes por causa de muerte, jubilación, traslado o se creen nuevas plazas por necesidades del servicio, la empresa facilitará la opción a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos prácticos-profesionales.

En caso de igualdad prevalecerá la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las plazas de encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en el centro de trabajo, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

En caso de que algún trabajador desempeñe temporalmente una función profesional superior por sustitución de otro trabajador de la plantilla con derecho a reserva de su puesto de trabajo, el primero no tendrá derecho a que se consolide la función profesional superior por este motivo.

Art. 37. *San Martín de Porres*.—El día 3 de noviembre, San Martín de Porres, se considera festivo.

Cuando este día coincida en domingo, este se trasladará al inmediato día hábil posterior.

Art. 38. *Conductores*.—I. Retirada del permiso de conducción de un conductor de la empresa. En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hubieren sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria ni a embriaguez y/o toxicomanía, le será de aplicación la siguiente regulación según el supuesto de que se trate:

1. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación de al menos el 60 por 100 de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En ese caso, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a seis meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la función profesional de peón hasta que el trabajador esté en posesión del permiso de conducción.

2. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación de entre un 30 por 100 a un 60 por 100 de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En ese caso, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a nueve meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la función profesional de peón hasta que el trabajador esté en posesión del permiso de conducción.

3. El trabajador-conductor, previamente a la sanción que le fue impuesta durante el desarrollo de su trabajo habitual, tenía una acumulación inferior al 30 por 100 de las sanciones necesarias para la retirada del permiso de conducir como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional.

En este caso, la empresa le acoplará a la función profesional de peón por un tiempo no superior un año. Durante los primeros seis meses el trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a la función profesional de conductor. Si transcurridos los seis meses continuara sin el carné de conducir, el trabajador percibirá los emolumentos de la función profesional de peón bien hasta el límite máximo de un año, bien mientras dure la sanción si esta tiene una duración inferior al año.

Transcurridos los plazos indicados sin haber recuperado el carné, la empresa podrá optar entre ofrecer al trabajador la realización de un nuevo contrato con la función profesional de peón o extinguirlo en virtud del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, antes de hacer efectiva esta segunda opción, la empresa comunicará su postura en el seno de la comisión mixta paritaria.

II. Suplencia de conductores (período vacacional, incapacidad temporal, etcétera). La suplencia de conductores durante el período vacacional o por incapacidad temporal o retirada del permiso de conducir será cubierta preferentemente con trabajadores de inferior función profesional, pertenecientes a la plantilla de la contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne y siempre que sean aptos para el puesto a cubrir. Durante la suplencia, dichos trabajadores percibirán el salario correspondiente a la función profesional de conductor, a excepción del complemento de antigüedad, que lo cobrarán en función de su función profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.—En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en 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), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, así como a lo dispuesto en el capítulo XV del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normas concordantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente convenio colectivo 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 extensa y compleja.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EXPLOTACIÓN DE LA PLANTA R.S.U. DE PINTO AÑO 2013										
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2013										
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	PLUS CONS. Y MITTO. ROPA	TOTAL BRUTO ANUAL
OPERARIOS	JEFE DE EQUIPO	1.063,08	212,62	100,58	1.068,10	1.068,10	1.068,10	1.160,66	10,01	19.614,15
	CONDUCTOR	1.063,08	212,62	100,58	1.065,01	1.065,01	1.065,01	1.160,62	10,01	19.604,84
	OFICIAL 1ª	1.063,08	212,62	100,58	1.065,01	1.065,01	1.065,01	1.160,62	10,01	19.604,84
	OFICIAL 2ª	988,44	197,69	100,58	989,11	989,11	989,11	1.079,54	10,01	18.310,79
	OFICIAL 3ª	913,26	182,65	100,58	912,66	912,66	912,66	997,87	10,01	17.007,35
	PEÓN ESPECIALISTA	860,78	172,16	100,58	858,96	858,96	858,96	940,86	10,01	16.096,57
	PEÓN	771,57	154,31	100,58	766,68	766,68	766,68	843,93	10,01	14.545,14

OTROS CONCEPTOS - DEFINITIVOS 2013	
FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS
JEFE DE EQUIPO	13,39
CONDUCTOR	13,39
OFICIAL 1ª	13,39
OFICIAL 2ª	12,59
OFICIAL 3ª	11,78
PEÓN ESPECIALISTA	10,95
PEÓN	10,95

TABLA SALARIAL PARA EXPLOTACIÓN DE LA PLANTA R.S.U. DE PINTO AÑO 2014

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2014

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	VACACIONES	PLUS CONS. Y MTTO. ROPA	TOTAL BRUTO ANUAL
	JEFE DE EQUIPO	1.067,33	213,47	100,98	1.072,37	1.072,37	1.072,37	1.204,53	10,05	19.731,77
	CONDUCTOR	1.067,33	213,47	100,98	1.069,27	1.069,27	1.069,27	1.204,47	10,05	19.722,41
	OFICIAL 1ª	1.067,33	213,47	100,98	1.069,27	1.069,27	1.069,27	1.204,47	10,05	19.722,41
OPERARIOS	OFICIAL 2ª	992,39	198,48	100,98	993,07	993,07	993,07	1.120,48	10,05	18.420,59
	OFICIAL 3ª	916,91	183,38	100,98	916,31	916,31	916,31	1.035,87	10,05	17.109,32
	PEÓN ESPECIALISTA	864,22	172,85	100,98	862,40	862,40	862,40	976,81	10,05	16.193,11
	PEÓN	774,66	154,93	100,98	769,75	769,75	769,75	876,40	10,05	14.632,47

OTROS CONCEPTOS - DEFINITIVOS 2014	
FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS
JEFE DE EQUIPO	13,39
CONDUCTOR	13,39
OFICIAL 1ª	13,39
OFICIAL 2ª	12,59
OFICIAL 3ª	11,78
PEÓN ESPECIALISTA	10,95
PEÓN	10,95

(03/5.837/14)

