

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de marzo 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 empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Servicio de Recogida de RSU, Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines de El Boalo, Cerceda y Mataelpino) (código número 28100371012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Servicio de Recogida de RSU, Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines de El Boalo, Cerceda y Mataelpino), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 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.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 19 de marzo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U., LIMPIEZA VIARIA
Y MANTENIMIENTO DE JARDINES DE EL BOALO, CERCEDA Y MATAELPINO
DE LA EMPRESA URBASER**

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio*

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la representación legal de los trabajadores en su trabajo de El Boalo, Cerceda y Mataelpino (Sección de Recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines).

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal y territorial*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa URBASER en el centro de trabajo de El Boalo, Cerceda y Mataelpino (Madrid), destinados a la Recogida de R.S.U., Limpieza Pública Viaria y Mantenimiento de Jardines.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación de la Empresa URBASER, S.A., contratista de los Servicios de Recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Mantenimiento de Jardines de los municipios de El Boalo, Cerceda y Mataelpino, y sus trabajadores.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014, quedando denunciado automáticamente en la citada fecha, 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 (31/12/2016) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Artículo 5. *Condiciones*

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6. *Garantía, absorción y compensación*

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste.

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

Artículo 7. *Derechos adquiridos*

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

Artículo 8. *Absorción del personal*

En esta materia se estará a 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 y demás normas concordantes.

Artículo 9. *Comisión mixta paritaria*

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido, 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 periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Artículo 10. Retribuciones

Los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa se abonarán del siguiente modo:

- a) Salario Base: es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional. Se abonará por once mensualidades.
- b) Plus Transporte (Extrasalarial): se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por once mensualidades, la cantidad en concepto de plus de transporte que figura en la tabla salarial anexa.
- c) Nocturnidad: por día efectivamente trabajado.
- d) Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: en la cuantía señalada en la tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- e) Plus Convenio: es el indicado en la tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- f) Paga de Vacaciones: en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla salarial anexa.
- g) Pagas Extraordinarias: en la forma indicada en el artículo trece.

Artículo 11. Incremento salarial

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo, es el que se especifica en la Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 12. Antigüedad

Los trabajadores/as fijos/as comprendidos/as en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en trienios del 5% sobre el salario base de cada función profesional.

A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de servicios en la contrata será para todo el personal el uno de enero de 2011.

No obstante, para los trabajadores que se incorporen con posterioridad a esa fecha (01/01/2011), dicho cómputo se iniciará a partir de su ingreso en la contrata.

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.

El complemento personal de antigüedad se abonará al mes siguiente del mes en el que se cumpla cada trienio.

Artículo 13. Pagas extraordinarias

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada función profesional en la tabla salarial anexa.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de junio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.
- Paga de Beneficios: 15 de mayo del año siguiente al de su devengo.

Artículo 14. Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados, que incluye un descanso intermedio de 20 minutos diarios para el bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta antes de que proceda a su aseo.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores disfrutarán de 16 sábados, no festivos, libres al año.

Artículo 15. *Calendario laboral y horario*

Serán fijados conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que en caso de implantarse la jornada nocturna por los municipios de El Boalo, Cerceda y Mataelpino, ésta será aceptada por ambas partes abonándose por este concepto el 25 % de salario base por día trabajado.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado.

Artículo 16. *Fiestas*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo realizará su descanso semanal el domingo.

No obstante y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en domingos y festivos, el personal se compromete a ello, disfrutando de un descanso compensatorio equivalente a un día y medio por domingo trabajado. Tal compensación podrá ser acumulada aunque su distribución será de tal forma que no perjudique al servicio, pudiendo disfrutar hasta seis días de descanso compensatorio en el periodo de Navidad, salvo que necesidades extraordinarias del servicio lo impidan.

En caso de que por necesidades del servicio no sea posible disfrutar del mencionado descanso compensatorio, se percibirá por festivo efectivamente trabajado la cantidad fija para todas las funciones profesionales de 80 euros.

Las fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid más las dos locales. En el mes de diciembre, en sustitución de la fiesta del Patrón, todos los trabajadores disfrutarán de un día de fiesta especial, distribuido de forma que no perjudique al servicio, y que se abonará como día efectivamente trabajado.

Artículo 17. *Permisos y licencias*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en el caso de nacimiento de hijo, si concurriera enfermedad grave, se aumentará a cuatro días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos o hijos; cuando por tal motivo sea necesario el desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el tiempo será de cinco días.
- d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo sea necesario el desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el tiempo será de cuatro días.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- g) Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 18. *Vacaciones*

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, que teniendo en cuenta las características de este servicio serán disfrutadas fuera del periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, fijándose el calendario vacacional dentro del primer trimestre natural.

Los trabajadores disfrutarán 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, excluyendo del mismo los periodos de Fiestas Patronales de cada municipio.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en sábados, domingos ni festivos.

La Empresa y el Delegado de Personal confeccionarán, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el calendario de vacaciones.

Artículo 19. *Salud laboral*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo el Delegado de Personal las funciones de Prevención.

Artículo 20. *Incapacidad temporal*

Al trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 % del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La Empresa abonará hasta el 100 % del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización, hasta un máximo de 30 días.

En caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 75 % del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social desde el primer día de la baja.

Artículo 21. *Capacidad disminuida*

Al trabajador que le sea declarada un invalidez permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, siempre que exista vacante, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos Convenios Colectivos sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

Artículo 22. *Revisión médica*

Se realizará una revisión médica anual para todo el personal, consistente en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audiométricas.
- Auscultación cardiorrespiratoria.
- Analítica de sangre.
- Analítica de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

Artículo 23. *Seguro colectivo*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidente de trabajo que garantice al trabajador o sus causahabientes las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 13.457,81 euros.
- Invalidez Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 13.457,81 euros.

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

Las nuevas cantidades respecto del año anterior, entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente Convenio o de las actas de revisión correspondientes.

Artículo 24. *Anticipos reintegrables*

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos personales en la cuantía de 1.750,00 euros para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se determinará en función de las solicitudes, atendiendo necesidades de gastos extraordinarios y urgentes.

El plazo máximo de amortización del anticipo será de un año, descontándose el importe del mismo en catorce pagas.

Todos los anticipos deberán haberse reintegrado a 31 de diciembre de cada año, y a la fecha de finalización de la contrata.

La cuantía del fondo permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 25. *Prendas de trabajo*

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

- Anualmente:
 - Un pantalón de invierno.
 - Un pantalón de verano.
 - Un par de botas para invierno.
 - Un par de zapatos para el invierno.
 - Una camisa de manga corta de verano.
 - Una camisa de manga larga de invierno.
- Cada dos años:
 - Un traje de agua.
 - Un jersey de invierno.
 - Un anorak.
 - Una cazadora de invierno.
 - Una cazadora de verano.
 - Botas de agua, guantes y monos, cuando sean necesarios.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

Artículo 26. Jubilación

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.

26.1. Jubilación anticipada

Los/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente con anticipación al cumplimiento de su edad legal de jubilación, establecida en el artículo 161.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social, recibirán por parte de la empresa concesionaria, siempre y cuando tengan al menos diez años de antigüedad, las siguientes cantidades por cada año de servicio prestado en la contrata hasta el momento de la jubilación anticipada:

- Si el trabajador se jubila 4 o más años antes: 155,00 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a 4 e igual o superior a 3 años: 135,00 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a 3 e igual o superior a 2 años: 115,00 euros.
- Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a 2 e igual o superior a 1 año: 100,00 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente.

Artículo 27. Resolución de conflictos

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, 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, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Artículo 28. Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Artículo 29. Excedencia

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito en la misma función profesional, siempre y cuando la excedencia sea menor de dos años. En el resto de los casos se aplicará la legislación vigente.

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

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos inmediatamente al cumplir dicho mandato.

Artículo 30. Delegado de personal

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulte de aplicación al Convenio Colectivo.

Artículo 31. Retirada del permiso de conducir

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a la función profesional de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será de vacaciones y siempre y cuando la sanción no sea motivada por una imprudencia temeraria constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor. Durante los seis meses se le respetará los emolumentos de la función profesional de conductor.

Si transcurrido dicho período de seis meses, el conductor continuara sin permiso de conducir, la Empresa procurará aplicarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a la función profesional propia del nuevo puesto con la retribución de dicha función profesional.

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

Artículo 32. *Formación y promoción en el trabajo*

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la Empresa.

Artículo 33. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

1. Excedencia maternal y para atención de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, 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 consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo 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 por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 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 la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión y lactancia:

— En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

— No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

— En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

3. Reducción de jornada por cuidado de menores:

— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:
- La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 Prevención de riesgos laborales 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 el 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, ésta 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 puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
 - El cambio de puesto o función se llevara 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, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente. Si bien conservara el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.
 - La empresa abonará la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.
 - Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 34. 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.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC OO. y 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 hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN 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

RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y MANTENIMIENTO DE JARDINES DE EL BOALO, CERCEDA Y MATAELPINO

Tabla salarial definitiva para los años 2013 y 2014

Grupo profesional	Función profesional	Salario base (*11)	Plus de convenio (*11)	Plus tóxico, pen. y peligroso (*11)	Plus de transporte (*11)	Vacaciones (*1)	Paga de Navidad (*1)	Paga de verano (*1)	Paga de beneficios (*1)	Total anual
Operarios	Enc. conductor	854,48	411,47	170,90	153,70	1.580,05	841,57	841,57	420,78	21.179,91
	Conductor	734,73	267,43	146,95	153,70	1.294,48	723,97	723,97	361,98	17.435,25
	Peón	696,26	158,41	139,25	153,70	1.127,99	685,85	685,85	342,94	15.466,35

(03/11.999/14)

