

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, Servicio de Recogida de RSU del municipio de Móstoles (código número 28006881011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, servicio de recogida de RSU del municipio de Móstoles, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 3 de febrero de 2015, 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, 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 26 de agosto de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE MÓSTOLES (MADRID)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio.*—Este convenio está suscrito por la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, como empresa adjudicataria del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Móstoles y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer el presente convenio colectivo, obligándose, por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, con el personal de las funciones/especialidades profesionales señaladas en la tabla salarial anexa, adscritas a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos concertada con el Ayuntamiento de Móstoles (Madrid).

Art. 3. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, independiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, excepto en aquellos puntos o materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31 de diciembre de 2017), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio de 2019, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30 de junio de 2019) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Art. 4. *Absorción del personal.*—Al término de la concesión de la contrata los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán con la nueva contrata, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo establecido 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.

Art. 5. *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de la misma.

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

Art. 7. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán los derechos que pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio.

Art. 8. *Comisión paritaria.*—Estará compuesta por un miembro de la parte social y por un miembro de la empresa y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) 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.

Cada parte podrá acompañarse del asesor correspondiente.

La Comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que estas regulen.

Art. 9. *Jornada de trabajo.*

- Plantilla de diario: la jornada de trabajo es de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con 30 minutos diarios para bocadillo, considerado este tiempo como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores disfrutarán, de cuatro días de convenio cada año, que tendrán la consideración de no laborables y retribuidos como si de días efectivamente trabajados se tratara, que quedarán establecidos por la parte social reflejándose en el calendario laboral que se elabore antes del 31 de diciembre del año anterior.

- Plantilla de sábados, domingos, festivos y días de convenio: los sábados, domingos, festivos y días de convenio se realizará un servicio con personal contratado para prestar sus servicios los mencionados días, por lo que su retribución y sus condiciones serán proporcionales al tiempo trabajado, abonándose como jornada ordinaria de trabajo según la tabla salarial anexa para este personal.

La jornada diaria será de siete horas, en la que estarán incluidos treinta minutos de descanso, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán de forma rotatoria en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre para el personal a tiempo completo, y para personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) será de once días hábiles y se disfrutarán en el mismo período de igual manera.

El personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) de forma voluntaria podrá sustituir al personal a tiempo completo durante su período vacacional. En este caso, el trabajador a tiempo parcial que realice la sustitución suscribirá un documento con la empresa en el que se reflejará el cambio temporal de jornada, la duración del cambio y la fecha en que el trabajador retornará a su jornada habitual a tiempo parcial. Al trabajador sustituto le serán de aplicación las siguientes reglas:

1. Se procederá a liquidar las retribuciones devengadas por este hasta el día inmediatamente anterior al inicio de la sustitución (incluidas las pagas extras). No se liquidarán las vacaciones.

2. Al finalizar la sustitución, se procederá a liquidar las retribuciones devengadas por el trabajador durante este período a tiempo completo, incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones, que le serán abonadas en la liquidación.

3. El tiempo de sustitución por vacaciones no computará a efectos del devengo de los días de vacaciones anuales. De esta forma y a modo de ejemplo, un trabajador a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) que sustituya las vacaciones de trabajadores de diario durante los meses de julio y agosto generará derecho al disfrute de 9 días de vacaciones anuales, que resultan del siguiente cálculo:

Meses devengados (10 meses en el ejemplo) / 12 meses año * 11 días vacaciones año SDF

Los decimales se redondearán al número entero más próximo para extraer los días.

En base a lo anterior, en el caso de no poder disfrutar el personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) de sus días de vacaciones en el período establecido en el primer párrafo, serán disfrutados en fechas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Durante el período vacacional, cada trabajador percibirá las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas para su función profesional, adicionándose la cuantía correspondiente a una mensualidad del complemento de antigüedad que viniere percibiendo, las cuales se abonarán en un concepto salarial denominado “vacaciones”, con arreglo a la siguiente fórmula:

{(importe tabla + antig.)/días del mes} * días de vacaciones disfrutadas

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Solamente se realizarán horas extraordinarias en caso excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características de servicio público realizado, todo ello, de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Art. 12. *Excedencias.*

- a) Excedencia voluntaria: los trabajadores con al menos un año de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La petición de excedencia quedará resuelta en el plazo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reingreso por escrito con un preaviso de, al menos, dos meses, perderá el derecho de su puesto de trabajo en la empresa, siendo reincorporado en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función/especialidad profesional.

b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar

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 consanguinidad 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 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 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/ especialidad 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 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.

Art. 13. *Maternidad, paternidad, lactancia.*

a) *Maternidad, adopción o acogimiento:* 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 provenir 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

- b) Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días, ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso de dieciséis semanas por parto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato derivada de las dieciséis semanas por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho, respetando un mínimo de tres días naturales.

- c) 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.

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.

- d) Reducción de jornada por cuidado de menores: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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. 14. *Conductores.*—En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante este tiempo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

La empresa velará por el cumplimiento de Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores tanto de día como de noche, tendrán el día libre para tramitaciones y exámenes de carnet de conducir, sin merma de sus haberes.

Este artículo también será de aplicación para aquellos trabajadores de la contrata, que aún sin ser conductores, se vean en la obligación de conducir vehículos.

Art. 15. *Licencias y permisos.*—Las Empresas podrán conceder a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta diez días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) El tiempo necesario para concurrir a exámenes siempre que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza.
- b) Veinte días en caso de matrimonio.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) Dos días en caso de accidente, 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.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por matrimonio de hijos y hermanos. Si por este motivo precisa desplazarse a localidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.

Si los anteriores hechos causantes se producen fuera de la jornada laboral, dichas licencias se disfrutarán a partir del día siguiente.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa disfrutarán de cuatro días libres anuales por asuntos propios. Aquellos que tengan menos de un año de antigüedad y más de seis meses, disfrutarán de un número de días anuales en la proporción correspondiente a dicha antigüedad. No podrán coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, más del 10 por 100 de los trabajadores de cada plantilla (diario y parcial).

Art. 16. *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, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización 24.519,08 euros, independientemente de la prestación que le corresponda por este motivo. Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo y entrarán en vigor a los treinta días de la firma del presente convenio.

Este capital únicamente se percibirá 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 Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

Art. 17. *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/especialidad profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 18. *Ascensos.*—Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, Subencargado General y demás mandos del centro de trabajo.

En las demás funciones/especialidades profesionales, las vacantes permanentes (fallecimiento, jubilación a los 65 años, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, bajas voluntarias y despidos cuya causa no sea la amortización del puesto de trabajo) o plazas de nueva creación permanentes que se produzcan, se proveerán de la siguiente forma:

1. Vacantes o nuevas plazas permanentes de conductores de la plantilla de diario: optarán los peones de la plantilla de diario en posesión del carné de conducir requerido. En caso de no ser cubiertas por estos, serán los conductores de la plantilla de parcial quienes opten a dichas plazas.

2. Vacantes o nuevas plazas permanentes de conductores de la plantilla de parcial: optarán los peones de la plantilla de parcial en posesión del carnet de conducir requerido.

3. Vacantes o nuevas plazas permanentes de peones de la plantilla de diario: optarán los conductores y peones de la plantilla de parcial.

A la hora de cubrir dichas vacantes se aplicarán dos criterios, que ponderarán al 50 por 100 cada uno de ellos:

- a) La antigüedad en la empresa.
- b) Los méritos, que serán evaluados en la correspondiente prueba que se realizará al efecto.

Podrán acceder los trabajadores de inferiores funciones/especialidades profesionales que lleven un mínimo de un año en la empresa, y a tales efectos se publicará durante diez días consecutivos en el centro de trabajo la convocatoria de las vacantes permanentes que surjan.

La representación legal de los trabajadores podrá vigilar y participar en el cumplimiento de la normativa examinadora.

Art. 19. *Conceptos retributivos.*—Las tablas salariales definitivas aplicables durante los años de vigencia del presente convenio colectivo son las que se establecen en el Anexo I.

Art. 20. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía: la fijada en la tabla salarial del presente convenio para la función/especialidad profesional que corresponda.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.
- c) Fechas de abono: paga extraordinaria de verano, se hará efectiva el 30 de junio. Paga de Navidad se hará efectiva el 15 de diciembre.
- d) Período de devengo: las de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y en caso de baja o cese del trabajador durante ese período, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracción de mes trabajado.
 - Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga de Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 21. *Antigüedad.*—Complemento de Antigüedad: se establece un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios al 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100, todo ello calculado sobre el salario base de cada función/especialidad profesional. Este complemento se abonará el día 1 del mes en que se cumplan los correspondientes bienios o quinquenios.

No obstante lo anterior, el 31 de diciembre de 2014 se paralizará la generación y devengo de bienios o quinquenios, de forma que en el período que va desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, los trabajadores no generarán ni devengarán antigüedad alguna, percibiendo por tanto durante todo este período la cuantía de complemento de antigüedad que venían percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2014.

De esta forma, el 1 de enero de 2019 se reanudará la generación y devengo de la antigüedad continuando con la fórmula establecida en el primer párrafo del presente artículo, teniendo en cuenta que el período que va desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 no computará a efectos del cálculo ni del devengo de los bienios o quinquenios.

A modo de ejemplo, a efectos de lo regulado en los dos párrafos anteriores, el complemento de antigüedad de un trabajador con función/especialidad profesional de peón noche, con una antigüedad desde el 12 de enero de 1994 y con un salario base mensual de 1.086,75 euros, tendría el siguiente desarrollo:

	A FECHA 31/12/2014	DURANTE AÑO 2015	DURANTE AÑO 2016	DURANTE AÑO 2017	DURANTE AÑO 2018	A PARTIR DEL 01/01/2019
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	20	20	20	20	20	21
PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD	29%	29%	29%	29%	29%	36%
IMPORTE ANTIGÜEDAD MES	315,16	315,16	315,16	315,16	315,16	391,23

Art. 22. *Pluses.*

- a) Transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- c) De nocturnidad.
- d) De actividad.

Los referidos pluses, al ser estos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, así como en el porcentaje correspondiente del complemento por parte de la empresa, en los accidentes laborales y hospitalización. En los casos de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación que se indican en el artículo 32 Enfermedad común.

Art. 23. *Plus de actividad.*—Para el personal de recogida de basura domiciliaria, se establece un plus de actividad, por el importe señalado en la tabla anexa, que se cobrará por día efectivamente trabajado, en contraprestación del mayor rendimiento en la jornada de trabajo.

Art. 24. *Aplicación de pluses.*—Los pluses indicados en el artículo 22 y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados.

Art. 25. *Peón clase A.*—Los peones clase A son los encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, además, cuando se les requiera, tendrán que manejar vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 kilogramos, labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización. Por tanto, se denomina peón clase A al personal que preste sus servicios como peón de recogida utilizando conjuntamente para realizar sus funciones como peón un vehículo que ellos mismos conducen.

Dentro de sus funciones, se responsabilizarán de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

La empresa designará inicialmente para ostentar esta clasificación a los trabajadores de entre los que habitualmente vienen realizando estas funciones. Las designaciones de peón clase A no generarán plazas vacantes de peón.

Las plazas vacantes posteriores se cubrirán conforme al artículo 18, Ascensos del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de RSU en el municipio de Móstoles (Madrid).

La empresa, por razones del servicio, podrá asignar cualquier trabajo propio de la función/especialidad profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados.

Ningún trabajador con función/especialidad profesional de peón manejará estos vehículos si en su cantón y turno hubiese un peón clase A disponible.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de RSU del municipio de Móstoles para la función/especialidad profesional de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado plus vehículo, consistente en una cuantía de 2,93 euros. Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Art. 26. *Día de pago.*—El día de pago será el último día hábil de cada mes y se hará efectivo en el centro de trabajo.

Art. 27. *Trabajadores a tiempo parcial.*—En el anexo número 1 se recogerán las condiciones salariales y la proporcionalidad de las pagas extraordinarias, vacaciones y compensación de libranza, para los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Art. 28. *Anticipos quincenales.*—Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que lo solicite, por una cantidad de 640,85 euros.

Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 29. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo con más de 6 meses de antigüedad en el servicio podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 890,67 euros.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en un período máximo de 18 meses quedando a criterio de la empresa y la representación legal de los trabajadores la concesión de los mismos, gozando siempre de prioridad en la concesión, aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

La empresa pondrá a disposición un fondo para préstamos por importe de 8.852,43 euros.

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

Art. 30. *Prestaciones sociales.*—Se establece un Fondo Social por importe de 760,33 euros anuales, con el fin de subvencionar al 50 por 100 el coste de reposición de gafas y sonotones que se rompan durante la prestación del servicio.

Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 31. *Accidentes de trabajo.*—La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario, las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente y a partir del primer día de la baja.

En cualquier caso, el importe a complementar por la empresa sobre el subsidio de IT será como máximo 25 por 100 del salario.

Art. 32. *Enfermedad común.*—En caso de IT derivada de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario, las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social, a partir del primer día de la baja.

En cualquier caso, la cuantía a complementar por la empresa sobre el subsidio de IT será como máximo:

- Del 40 por 100 del salario, del día 4.º al 20.º de la baja.
- Del 25 por 100 del salario, a partir del día 21.º de la baja.

Art. 33. *Hospitalización.*—En caso de hospitalización la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario del trabajador desde el primer día de la baja.

En cualquier caso, las cuantías máximas a complementar por la empresa sobre el subsidio de IT serán las establecidas en los dos artículos anteriores, en función de si la hospitalización es derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común.

Art. 34. *Complemento de IT.*—Comprenden el salario a efectos de lo establecido en los artículos 31, 32 y 33 del presente convenio, además del salario base, los complementos recogidos en los artículos 20, 21 y 22 del presente convenio.

Art. 35. *Prendas de trabajo.*—Cada año se entregará a los trabajadores las siguientes prendas:

- Invierno:
 - 2 pantalones de pana.
 - 2 jerseys de pico.
 - 2 camisas manga larga.
 - 1 chaquetilla de pana.
 - 1 cazadora anorak.
 - 1 traje de agua.
 - 1 gorra cosaco.
 - 1 par de botas.
 - 1 par de botas de agua.
- Verano:
 - 2 camisas manga corta.
 - 2 pantalones de tergal.
 - 1 par de zapatos reforzados o de seguridad.
 - 1 chaquetilla fina.
 - 2 toallas.

Se entregará un traje de agua combinado que consiste en un chubasquero y una cazadora guateada, cada dos años.

Las prendas de trabajo serán entregadas según convenio.

A todos los peones se les entregará unas botas de seguridad, con plantilla y puntera metálica con suela antideslizante, cada año.

A todos los trabajadores se les entregará guantes de seguridad del modelo NITRAS 3420 anticorte de la talla número 10.

Se entregará una faja lumbar homologada para el personal que lo solicite, con la obligación de usarla, siempre y cuando se devuelva la anterior en mal estado.

A todos los trabajadores que se les rompa o deteriore cualquier prenda de trabajo, les será sustituida por otra de idénticas características a la mayor brevedad posible, aportando la prenda rota o deteriorada.

Personal de talleres: el personal de taller estará dotado con 2 pantalones, 3 monos, 1 jersey de cuello alto con cremallera, 2 camisas, 1 par de botas de seguridad, 1 par de zapatos de seguridad y 1 faja lumbar, al año.

La fecha de entrega de la ropa anteriormente mencionada, será, para la de invierno la 2.ª quincena de octubre y para la de verano la 1.ª quincena de mayo.

El contenido de este artículo podrá ser revisado por acuerdo entre ambas partes.

Art. 36. *Personal de talleres.*—Todo el personal del taller adscrito al servicio de recogida de RSU de Móstoles estará bajo el ámbito de aplicación de este convenio según la relación de funciones/especialidades profesionales que refleja la tabla salarial anexa número 1.

Art. 37. *Revisión médica.*—De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se realizará por parte de un servicio médico de empresa o concertado una revisión médica anual, de carácter voluntario para los trabajadores (sin perjuicio de las excepciones establecidas en la LPRL), que constará de toda una serie de pruebas obligatorias. El tiempo empleado en este reconocimiento se considerará como efectivo de trabajo.

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

Art. 38. *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.

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 del Servicio de recogida de RSU de Móstoles en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 39. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores 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 del comité o delegado, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Art. 40. *Funciones de los delegados.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 41. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central, o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Art. 42. *Igualdad de oportunidades.*—En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, de 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, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores rotarán en todas las rutas previo acuerdo entre la plantilla, notificándolo posteriormente a la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

No existirán puestos permanentes en el servicio de RSU del municipio de Móstoles, cubiertos por personal no adscrito a esta plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el supuesto de que la empresa se viese en la obligación de introducir más camiones de carga lateral u otras tecnologías que impliquen modificaciones de los sistemas de trabajo, esta se compromete a mantener como mínimo los trabajadores de la plantilla existente a la firma del presente convenio, con al menos un año de antigüedad, impartiendo si fuese necesario los cursos de formación a los trabajadores que se viesen afectados por este motivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

La solución de los 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 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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 TRANSITORIA PRIMERA

Las partes se comprometen a establecer en el siguiente convenio colectivo un premio de jubilación parcial para los trabajadores nacidos con posterioridad a 1 de enero de 1958 que accedan a dicha situación de jubilación parcial.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES
Personal de diario

TABLA SALARIAL RECOGIDA RSU DE MOSTOLES PARA LOS AÑOS 2015-2016-2017 (DEFINITIVAS)

Grupo profesional	Función / especialidad profesional	Salario Base	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Extra Verano	Extra Navidad	Vacaciones	Total Año
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz noche	1.252,06	183,65	172,40	478,11	346,21	1.429,13	1.429,13	2.405,77	32.020,66
	Conductor noche	1.166,13	183,65	250,30	462,92	338,05	1.374,18	1.374,18	2.346,19	31.506,08
	Peón noche	1.086,75	183,65	208,40	367,86	278,15	1.232,22	1.232,22	2.132,33	27.969,62
OPERARIOS	Conductor Día	1.166,13	183,65	250,30	462,92	0,00	1.374,18	1.374,18	2.349,61	27.790,95
	Peón Día	1.086,75	183,65	208,40	367,86	0,00	1.232,22	1.232,22	2.132,22	24.909,91
	Oficial 1ª Mecánico	939,39	183,65	821,22	519,45	0,00	1.330,91	1.330,91	2.285,12	32.047,69

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a retribuciones mensuales

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

Personal de sábados, domingos, festivos y días de convenio (SDF)

TABLA SALARIAL RECOGIDA RSU DE MOSTOLES - DEFINITIVA DEL AÑO 2015 - Personal SDF

Grupo profesional	Función / especialidad profesional	Salario Base	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Extra Verano	Extra Navidad	Vacaciones	Total Año
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz noche	607,25	89,07	83,61	231,88	167,91	693,13	693,13	1.166,80	15.530,02
	Conductor noche	565,57	89,07	121,40	224,52	163,95	666,48	666,48	1.137,90	15.280,45
	Peón noche	527,07	89,07	101,07	178,41	134,90	597,63	597,63	1.034,18	13.565,27
OPERARIOS	Conductor Día	565,57	89,07	121,40	224,52	0,00	666,48	666,48	1.139,56	13.478,61
	Peón Día	527,07	89,07	101,07	178,41	0,00	597,62	597,62	1.034,13	12.081,31

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a trabajadores a tiempo parcial.
Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a retribuciones mensuales
Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional.

(03/26.847/15)

