



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO  
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3262

## RESOLUCIÓN

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER, S. A., DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA VIARIA DE MONZON (código de convenio número 22100081012016), suscrito entre los representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, afiliado al Sindicato CCOO, vigente desde el 23/06/22 al 31/12/2024, presentado en esta Subdirección Provincial, en fecha 28 de junio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca,

## ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Subdirección Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 5 de julio de 2022. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**Convenio Colectivo de Urbaser, S.A. de la Contrata de Limpieza Viaria de  
Monzón**

**CAPÍTULO I – CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Partes signatarias del Convenio colectivo.**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa URBASER, S.A., y la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo del Servicio de Limpieza Viaria de Monzón (Huesca).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa URBASER, S.A., concesionaria del Servicio de Limpieza Viaria de Monzón (Huesca), y el personal adscrito a dicho Servicio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

**Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá efectuarse por escrito, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado se mantendrá la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio de 2026, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30/06/2026) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

En caso de no ser denunciado según lo estipulado en el párrafo anterior, quedará automáticamente prorrogado por año natural.

**Artículo 4.- Subrogación del personal.**

*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 normativa concordante.*

**Artículo 5.- Absorción y compensación.**

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad del cómputo anual, superen las actualmente suscritas. En caso contrario serán compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribución.

No obstante lo anterior, si existiese algún trabajador/a que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma función profesional se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

**Artículo 6.- Comisión paritaria.**

Se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio, que estará integrada por un representante de la empresa y un representante legal de los trabajadores, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio Colectivo, 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 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.

- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

**Artículo 7.- Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para la resolución de los conflictos de índole colectivo que pudieran suscitarse.

Asimismo, 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 intentar solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón*.

**Artículo 8.- Normativa supletoria.**

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en normas de general aplicación.

## **CAPITULO II – CONDICIONES RETRIBUTIVAS**

**Artículo 9.- Tabla retributiva.**

En el Anexo I al texto de este Convenio, se establecen las tablas retributivas para todos los años de vigencia del Convenio, que se aplicarán a los trabajadores adscritos al presente Convenio colectivo para cada función profesional.

**Artículo 10.- Retribuciones salariales.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

- a) Salario Base: Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el Anexo I. Se abonará en once mensualidades.
- b) Plus de Antigüedad: Los trabajadores percibirán por cada trienio de trabajo efectivo en la contrata un plus de antigüedad consistente en la cuantía mensual

establecida en el Anexo I. Se abonará por doce mensualidades y se devengará el mes en que se cumpla cada trienio.

El cómputo del tiempo a efectos de antigüedad comenzará desde el inicio de la relación laboral, no computando a estos efectos los periodos de tiempo en que el trabajador tuviese el contrato suspendido, sin obligación de cotizar por parte de la empresa, por alguna de las causas establecidas en la Sección 3ª del Capítulo III del Texto refundido por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, habiéndose extinguido una relación laboral anterior y transcurridos al menos dos meses desde la finalización de la misma, de iniciarse una nueva relación laboral el cómputo de antigüedad a los efectos de lo establecido en este artículo computará desde el inicio de esta última.

- c) Plus de puesto de trabajo: Es el establecido en el Anexo I para las funciones profesionales de capataz y conductor. Se abonará en once mensualidades.

El trabajador con distinta función profesional que realice las funciones profesionales de capataz o conductor, por necesidades organizativas o de producción, tendrá derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, el plus de puesto correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

- d) Plus de penosidad, toxicidad o trabajos insalubres a la intemperie: Cuando se efectúen labores de limpieza de alcantarillado, que se puedan desarrollar sobre fango o agua, así como en condiciones de insalubridad o malos olores, se abonará a los trabajadores que lo efectúen un plus consistente en el 25% del salario base por día efectivamente trabajado. Si estas labores se realizaran únicamente durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder la media jornada, la retribución será de un 10% del salario base/día.
- e) Plus especialista: Desde el 1 de julio de 2022 los trabajadores que tengan la función profesional de peón que conduzcan vehículos de tracción mecánica con carnet B (furgonetas con equipo a presión, barredoras, camiones de menos de 3.500 kg, vehículos ligeros...) cobrarán un plus denominado "PLUS ESPECIALISTA". Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada que conduzcan los vehículos indicados anteriormente. El importe del citado plus será de 0'50 euros/día efectivamente trabajado que conduzcan los vehículos indicados anteriormente desde el 1 de julio de 2022.

#### **Artículo 11.- Retribuciones extrasalariales.**

Se considerarán conceptos extrasalariales aquellas cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral.

- a) Plus de Transporte: Compensa los gastos que se originan al trabajador para acudir a su puesto de trabajo desde su domicilio. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el Anexo I. Se abonará en once mensualidades.

#### **Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afecto este Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias con las siguientes condiciones:

- **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.
- **Cuantía:** Será la fijada para cada función profesional en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe de una mensualidad de antigüedad, según corresponda a cada trabajador, en cada una de las citadas pagas.
- **Fechas de abono:** La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 20 de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre, y la de marzo, el día 20 de marzo del año siguiente a su devengo.
- **Periodo de devengo:**
  - 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.
  - Paga de Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante lo anterior, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas en la nómina mensual, en 12 meses, en un concepto salarial denominado "Extra mes".

### CAPITULO III – TIEMPO DE TRABAJO, EXCEDENCIAS Y CONCILIACIÓN

#### Artículo 13.- Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que totalizadas anualmente representan 1804 horas anuales, que se prestarán de lunes a sábado con los descansos legalmente establecidos.

La distribución de la jornada anual quedará confeccionada cada año en el calendario laboral.

El personal que preste servicios a tiempo completo disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios de descanso intermedio, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Con independencia de lo previsto en este artículo, la empresa podrá contratar trabajadores que desarrollen de forma ordinaria su trabajo, entre otros días, los domingos y festivos. En este caso y al tratarse los días señalados como de prestación de servicios de manera ordinaria, los citados trabajadores no percibirán el importe reflejado en el artículo 15 para los días festivos y domingos.

#### Artículo 14.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal con, al menos, un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a aquellos trabajadores cuya prestación de servicios profesionales se hubiese iniciado con posterioridad al comienzo del año en curso.

Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de mayo a octubre, salvo la semana de las fiestas mayores de Monzón. Se realizará un sorteo entre los trabajadores de la contrata y posteriormente se establecerá un sistema de rotación para que todos los trabajadores de la contrata disfruten las vacaciones equitativamente.

Dos trabajadores de la misma función profesional y turno podrán solicitar el intercambio de sus respectivos periodos de vacaciones siempre y cuando se preavise con, al menos, treinta días de antelación. En todo caso quedará a criterio de la empresa la autorización o denegación del intercambio.

La cuantía de la retribución de vacaciones será la que se determine en el Anexo 1 para cada función profesional.

#### **Artículo 15.- Festivos, Domingos y “días de Mercado”.**

En caso de que por necesidades del Servicio sea necesario trabajar en domingo o festivos, el personal se compromete a ello, percibiendo como compensación por el trabajo en festivos, única y exclusivamente, la cuantía económica establecida en el Anexo I, y como compensación por el trabajo en domingo el trabajador disfrutará única y exclusivamente de un día de libranza, que será un sábado dentro de los dos meses siguientes.

En caso de que por necesidades del Servicio sea necesario trabajar en “día de mercado”, el personal se compromete a ello, percibiendo como compensación por este trabajo, única y exclusivamente, la cuantía económica establecida en el Anexo I. Si el “día de mercado” coincidiese con domingo o festivo, la compensación económica a percibir se corresponderá con la cuantía económica establecida en el Anexo I para el trabajo en “día de mercado festivo”.

Los días de San Mateo y el Domingo de San Mateo, en caso de que por necesidades del Servicio sea necesario trabajar, el personal se compromete a ello, percibiendo como compensación por este trabajo, única y exclusivamente, la cuantía económica establecida en el Anexo I para el trabajo en “día de mercado festivo”.

#### **Artículo 16.- Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que tengan dicho carácter de conformidad a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las horas que realice el personal afectado por este convenio con este perfil extraordinario, les serán abonadas en las cuantías fijadas en el Anexo I para cada una de las funciones profesionales, dependiendo si se realizan en día laboral o festivo, o podrán ser compensadas en su caso por descanso retribuido equivalente, previo acuerdo entre empresario y trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### **Artículo 17.- Permisos retribuidos.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

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 por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Si el trabajador percibiese una indemnización por el cumplimiento de este deber, podrá descontarse su importe del salario que perciba de la empresa. En el caso de que la prestación del trabajo disminuya más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del TRET.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta un máximo de doce horas anuales para asistir al médico especialista del Servicio Público de salud en calidad de paciente.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable. En el justificante deberán figurar los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada y salida, firma del facultativo y sello del Servicio Público de salud.

- h) A partir del año 2022 los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad disfrutarán de un día de libre disposición. Dicho día se disfrutará de acuerdo con la siguiente regulación:
  - Deberá solicitarse con una antelación de cinco días hábiles a la fecha de disfrute.
  - Siempre que quede garantizado el cumplimiento del servicio, no pudiendo coincidir en ningún caso en su disfrute más de dos trabajadores.
  - En caso de exceso de solicitudes para el disfrute de un mismo día, prevalecerán las dos solicitudes que haya sido presentadas con mayor antelación.

Las parejas de hecho disfrutaran en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el mencionado artículo, salvo la licencia por matrimonio recogida en el apartado a) de este artículo. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante



deberá aportar certificado del Registro que a tal efecto disponga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Las parejas que, no estando registradas como parejas de hecho, convivan en común, disfrutarán de todas las licencias referidas en el mencionado artículo, salvo la licencia por matrimonio recogida en el apartado a) de este artículo. El grado de parentesco para causar derecho a las licencias será el de la propia pareja del trabajador/a y hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad de la pareja del trabajador/a. La convivencia habrá de acreditarse mediante certificado de empadronamiento y alguna otra prueba admitida en derecho que acredite fehacientemente la convivencia como pareja.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

#### **Artículo 18.- Excedencias.**

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, entre otros supuestos, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

- **Excedencia forzosa.**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

- **Excedencia voluntaria.**

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

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.

- En las **excedencias pactadas** se estará a lo que establezcan las partes.

**Artículo 19.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

Las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras* y de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres* y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**CAPITULO IV – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 20.- 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 de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

**CAPITULO V – CONDICIONES SOCIALES.****Artículo 21.- Incapacidad temporal.**

En los casos de baja de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, antigüedad, plus transporte y plus de puesto de trabajo) que hubiese percibido el trabajador de haber trabajado, sin que dicho complemento supere en ningún caso el 25% de las citadas retribuciones.

En los casos de baja de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal, desde el día 20º hasta el día 90º, hasta alcanzar el 90 % de las retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, antigüedad, plus transporte y plus de puesto de trabajo) que hubiese percibido el trabajador de haber trabajado, sin que dicho complemento supere en ningún caso el 15% de las citadas retribuciones.

**Artículo 22.- Póliza de accidentes.**

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad de 18.000€.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste 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.

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

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.

**Artículo 23.- Anticipos en nómina.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, el día 15 de cada mes (o anterior si este fuera domingo o festivo), un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado por una cuantía máxima de 400 euros mensuales, siempre que lo solicite antes del día 10 de cada mes, siendo reintegrado este importe en la liquidación de la nómina del mes en el que hubiese solicitado dicho anticipo.

**Artículo 24.- Indumentaria de trabajo.**

La indumentaria de trabajo, que facilitará anualmente la empresa según las épocas del año, será la necesaria en cada momento, siendo la siguiente el máximo anual para cada trabajador:

En invierno:

- Dos pantalones de pana gruesa.
- Dos camisas.
- Un anorak cada dos años.
- Un jersey/polar cada año.

- Un chaleco cada año.
- Un par de botas de invierno.
- Un par de botas de agua forrada cada tres años.
- Un traje de agua cada tres años.
- Un gorro.
- Guantes, los necesarios, entregando los usados.

En verano:

- Dos pantalones de verano.
- Dos polos de manga corta.
- Un par de botas.
- Una gorra.

En las contrataciones eventuales, al inicio de la relación laboral, la indumentaria de trabajo que facilitará la empresa será, única y exclusivamente, la necesaria en cada momento y según las épocas del año.

En caso de existir manifiesta o notoria negligencia del trabajador en el cuidado y mantenimiento de la ropa de trabajo, la empresa podrá reservarse el derecho a reclamar el perjuicio causado por el trabajador.

## **CAPÍTULO VI – SALUD LABORAL.**

### **Artículo 25.- Marco normativo.**

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

### **Artículo 26.- Obligaciones de las partes.**

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

#### **Artículo 27.- Vigilancia de la Salud.**

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de estos y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo será comunicada a la Empresa por parte del servicio de prevención acreditado.

#### **Artículo 28.- Delegado de prevención.**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Asimismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

Primero.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren siempre a las de los trabajadores que realizan la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicaran proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Segundo.- Todos los contenidos legales y convencionales transpuestos y referidos en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Tercero.- En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. (BOE, 1 de febrero de 2018), suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), 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.

Cuarto.- 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.

Quinto.- Las tablas retributivas definitivas para los años 2022, 2023 y 2024, son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

- Para el año 2022 (del 1 de enero del año 2022 hasta el 30 de junio del año 2022): Las tablas retributivas definitivas desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 30 de junio del año 2022 serán las que se están aplicando hasta la fecha inmediatamente anterior a la firma del presente Convenio Colectivo.
- Para el año 2022 (desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022): Las tablas retributivas definitivas desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, sin efectos retroactivos, se establecerán con un incremento del 1'50% sobre tablas definitivas del 1 de enero del año 2022 hasta el 30 de junio del año 2022.
- Para el año 2023: Las tablas retributivas definitivas del año 2023 se establecerán con un incremento del 1'75% sobre tablas definitivas del año 2022.
- Para el año 2024: Las tablas retributivas definitivas del año 2024 se establecerán con un incremento del 2'25% sobre tablas definitivas del año 2023.

**ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS**

**LIMPIEZA VIARIA DE MONZÓN - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2022 (DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE JUNIO DE 2022)**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PUESTO TRABAJO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	EXTRA MES (precio día)
PEON	986,64	63,68	0,00	986,64	986,64	493,32	986,64	6,76
CONDUCTOR	986,64	63,68	35,68	986,64	986,64	493,32	1.022,31	6,76
CAPATAZ	986,64	63,68	262,52	986,64	986,64	493,32	1.249,16	6,76

OTROS PLUSES	IMPORTE
ANTIGÜEDAD POR TRIENIO	15,02
HORA EXTRA	9,24
HORA EXTRA FESTIVA	12,00
FESTIVO / MERCADO	55,40
MERCADO EN DÍA FESTIVO	67,80

**ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS**

**LIMPIEZA VIARIA DE MONZÓN - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2022 (DEL 1 DE JULIO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022)**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PUESTO TRABAJO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	EXTRA MES (precio día)
PEON	1.001,44	64,64	0,00	1.001,44	1.001,44	500,72	1.001,44	6,86
CONDUCTOR	1.001,44	64,64	36,22	1.001,44	1.001,44	500,72	1.037,65	6,86
CAPATAZ	1.001,44	64,64	266,46	1.001,44	1.001,44	500,72	1.267,90	6,86

OTROS PLUSSES	IMPORTE
ANTIGÜEDAD POR TRIENIO	15,25
HORA EXTRA	9,38
HORA EXTRA FESTIVA	12,18
FESTIVO / MERCADO	56,23
MERCADO EN DÍA FESTIVO	68,82



## ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS

## LIMPIEZA VIARIA DE MONZÓN - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PUESTO TRABAJO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	EXTRA MES (precio día)
PEON	1.018,96	65,77	0,00	1.018,96	1.018,96	509,48	1.018,96	6,98
CONDUCTOR	1.018,96	65,77	36,85	1.018,96	1.018,96	509,48	1.055,81	6,98
CAPATAZ	1.018,96	65,77	271,12	1.018,96	1.018,96	509,48	1.290,09	6,98

OTROS PLUSES	IMPORTE
ANTIGÜEDAD POR TRIENIO	15,51
HORA EXTRA	9,54
HORA EXTRA FESTIVA	12,39
FESTIVO / MERCADO	57,22
MERCADO EN DÍA FESTIVO	70,02

## ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS

## LIMPIEZA VIARIA DE MONZÓN - TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2024

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PUESTO TRABAJO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	EXTRA MES (precio día)
PEON	1.041,89	67,25	0,00	1.041,89	1.041,89	520,95	1.041,89	7,14
CONDUCTOR	1.041,89	67,25	37,68	1.041,89	1.041,89	520,95	1.079,57	7,14
CAPATAZ	1.041,89	67,25	277,22	1.041,89	1.041,89	520,95	1.319,11	7,14

OTROS PLUSES	IMPORTE
ANTIGÜEDAD POR TRIENIO	15,86
HORA EXTRA	9,76
HORA EXTRA FESTIVA	12,67
FESTIVO / MERCADO	58,50
MERCADO EN DÍA FESTIVO	71,60

**ANEXO II – GRADOS DE PARENTESCO.  
ÁRBOL GENEALÓGICO**

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

