



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,**  
**CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio colectivo:* Empresa Urbaser para el Consorcio de Guadalteba.

*Expediente:* 29/01/0187/2021.

*Fecha:* 15 de julio de 2021.

*Código:* 29007092012006.

*Asunto:* Inscripción y publicación en BOP.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER PARA EL CONSORCIO DE GUADALTEBA.*

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del convenio colectivo de la empresa Urbaser para el Consorcio de Guadalteba, con código 29007092012006, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, presentado con fecha 13 de julio de 2021, con número de expediente 29/01/0187/2021, que fue aprobado por la comisión negociadora el 7 de junio de 2021, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

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

Málaga, 20 de julio de 2021.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA,  
PARA EL CONSORCIO DE GUADALTEBA**

CAPÍTULO PRIMERO

**Principios y condiciones generales**

Artículo 1. *Partes signatarias*

Son partes signatarias del presente: De una parte –parte social–, el Delegado de Personal, como representante de los trabajadores, y de otra parte –parte empresarial–, la representación designada por la empresa, ostentando y reconociéndose legitimidad conforme el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 2. *Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, para la gestión de los residuos sólidos urbanos del Consorcio Guadalteba.

Se excluye del ámbito del presente convenio aquellos trabajadores en quienes concurren 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 ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a estos.

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: Vigencia y denuncia*

### 1. VIGENCIA

La duración del presente convenio es de 4 años, desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023.

### 2. ENTRADA EN VIGOR

Con carácter general, el presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, siendo sus efectos salariales aplicables con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020, en los términos especificados en las cláusulas concretas del texto articulado.

### 3. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se prorrogará por periodos anuales si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en que finaliza el presente periodo de vigencia pactado y conforme lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

## Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efectos en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la referida resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

## Artículo 5. *Normas supletorias*

En todo aquello que no se hubiese pactado expresamente en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará, por ambas partes, a la legislación vigente y al convenio general del sector (BOE de 30 de julio de 2013).

## Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente convenio.

*Artículo 7. Comisión paritaria y resolución de conflictos***I) COMPOSICIÓN**

Se crea una comisión paritaria interpretativa del presente convenio integrado por dos miembros: Un representante de la empresa y un representante de la parte social, firmantes del convenio colectivo, debiendo designar cada parte sus representantes en un plazo de diez días desde la firma del CCol, así como un domicilio a efectos de notificaciones.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, respectivamente, y cuando se trate de interpretar este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

**II) FUNCIONES**

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio, incluyendo el sometimiento a la misma de las discrepancias o desacuerdo que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras desacuerdo en el periodo de consultas.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

**III) PROCEDIMIENTO**

Cualquiera de las dos partes podrá promover la comisión paritaria, debiendo adoptar las cuestiones a someter forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La parte promotora dar traslado de la cuestión a la otra parte y solicitar convocatoria de reunión del comisión paritaria, con una antelación mínima de siete días.

La comisión deberá emitir informe en plazo de siete días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

En caso de incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía para su sometimiento a los organismos laborales, administrativos o judiciales correspondientes.

**IV) RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación – mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), constituido mediante acuerdo interprofesional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II****Contratación y organización del trabajo***Artículo 8. Contratación y subrogación*

Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en normativa laboral vigente. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el consorcio de municipios, no quedará extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular en los derechos y obligaciones vigentes en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores. Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del convenio general del sector (*BOE* de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con sujeción de lo dispuesto en la legislación vigente.

En la racionalización del trabajo tendrán lugar las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantilla del personal y rotación de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad de la empresa.
3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.
4. Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del contrato del trabajador se harán previa participación de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral*

El trabajador está obligado a realizar las funciones convenidas en el presente convenio, y para las que ha sido contratado. Cumplirá las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral posibles. En cualquier caso, la empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a los principios de la buena fe de contractual.

#### Artículo 11. *Pacto de no concurrencia*

El personal de la empresa no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con su contrato de trabajo y funciones, salvo autorización expresa de la empresa. Asimismo, no está permitido la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares.

#### Artículo 12. *Reclamación de los trabajadores*

Los trabajadores comunicarán por escrito, de forma correcta, para conocimiento de la dirección de la empresa cuantas incidencias (quejas, perjuicios o demandas) se relacionen con la prestación de su trabajo, o bien, a través de sus representantes legales.

#### Artículo 10. *Jubilación y jubilación anticipada*

Se estará a lo establecido legalmente en cada momento.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional**

#### Artículo 11. *Remisión general*

Se estará lo dispuesto en el capítulo V del convenio general sectorial, estructurándose la clasificación en grupos profesionales conforme al mismo:

- Grupo de mandos intermedios: Encargado.
- Grupo de operarios: Oficial 1.ª Taller, Conductor y Peón.

#### Artículo 12. *Adscripción profesional y movilidad funcional*

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de

las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

## CAPÍTULO IV

### Jornada y tiempo de trabajo

#### Artículo 13. *Jornada laboral*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada quedará distribuida de lunes a domingos, según los cuadrantes establecidos por la empresa, con una antelación mínima de cinco días, respetando los descansos diarios y semanales previstos, conforme marca el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el habitual cambio del festivo que cae en domingo al lunes siguiente, para evitar posibles perjuicios para el trabajador dado el carácter rotativo del descanso, en el caso de que coincidiera día de descanso para el trabajador en festivo que no fuera sábado, el trabajador tendrá derecho a compensarlo con día de descanso adicional, a convenir con la empresa, no pudiendo ser coincidente por más de un operario de la misma categoría para el mismo día.

#### Artículo 14. *Vacaciones*

Cada trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales, o bien los días que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de la contratación es inferior a un año. La retribución del mes de vacaciones estará integrada por el salario base, la antigüedad, plus de nocturnidad, tóxico, y pluses específicos de responsabilidad, polivalencia y dedicación, según categoría.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las vacaciones se distribuirán en dos periodos de quince días cada uno, distribuidos a lo largo del año con carácter rotatorio, al objeto de mantener y repartir el mismo número de trabajadores de vacaciones, resultando los periodos quincenales el anexo IV y V. Dada la fecha de firma y entrada en vigor del presente convenio, y al objeto de adaptar a la nueva distribución, para el presente 2021, se incluye el calendario de vacaciones, distribuyendo las vacaciones equitativamente en las quincenas restantes del año, reconociendo expresamente trabajadores, representantes de los trabajadores y empresa el carácter consensuado y aceptado del mismo, anexo III.

Para evitar un desigual reparto de los festivos por el carácter rotativo de las vacaciones, en caso de que recayera más de un festivo (entendidos como los 14 oficiales más San Martín de Porres) en una misma quincena para el trabajador, se compensaría (a partir del segundo festivo) con día/s equivalentes de descanso.

#### Artículo 15. *Permisos*

El trabajador, previo aviso, cuando ello sea posible y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la totalidad de las retribuciones por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio o registro legal de pareja de hecho, independientemente de la orientación sexual de cada trabajador.
- b) Tres días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización (ingreso hospitalario superior a 24 horas) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días naturales. Comenzarán siempre por el día de la intervención.

- c) Dos días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Por el tiempo necesario, en días, para asistir a exámenes de estudios oficiales debidamente acreditados.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica. Cuando la consulta esté programada de antelación, el trabajador deberá notificárselo a la empresa. En todo caso, deberá justificar su asistencia a la consulta.
- h) Dos días de asuntos propios que no podrán acumularse a las vacaciones, no pudiendo ser solicitados por más de un operario de la misma categoría para el mismo día.

En lo no previsto expresamente en este artículo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación.

#### Artículo 16. *Cursos y programas de formación*

La asistencia a cursos y programas de formación y especialización, así como para la prevención de riesgos laborales a instancias de la empresa o autorizados por la misma encaminados para que los trabajadores adquieran un mayor grado de formación en las distintas materias programadas, se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 17. *Excedencias*

##### **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/a, y en el 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**

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

2. Durante el periodo 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.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 18. *Estructura, tabla y revisiones salariales*

Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, serán de aplicación las retribuciones recogidas en los artículos siguientes y contenidas en la tabla salarial del anexo I, sin perjuicio de lo señalado específicamente sobre la paga extra de marzo.

A partir del 1 de julio de 2021, serán de aplicación las retribuciones recogidas en los artículos siguientes y contenidas en la tabla salarial del anexo II.

- Para los años 2022 y 2023 se establece un revisión salarial igual 0,8 del IPC del año anterior, revisión aplicable a todos los conceptos retributivos.

#### Artículo 19. *Salario base*

Es el fijado por unidad de tiempo, en función del grupo profesional y categoría de procedencia. Las retribuciones de los salarios base están referidas en los anexo I y II del presente convenio.

#### Artículo 20. *Antigüedad*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir el complemento por antigüedad en los siguientes términos: Dos bienios al cinco por ciento –5 %– y sucesivos quinquenios al siete por ciento –7 %– referidos, en todos los casos, al salario base.

#### Artículo 21. *Complemento tóxico*

Por las características del trabajo que se realiza, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para la eliminación de los riesgos existentes en las actividades que conlleven el peligro de toxicidad; cuando ello no sea técnicamente posible, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores los equipos de protección colectivos e individuales adecuados a cada función laboral.

Este complemento trata de compensar la toxicidad inherente al desarrollo de las actividades propias de la empresa estableciendo una retribución consistente: En el 20 % del salario base mensual para todo el personal afectado por este convenio.

Este complemento se percibirá igualmente en vacaciones.

#### Artículo 22. *Complemento de nocturnidad*

Al personal que realice su actividad durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se le abonará un complemento salarial en la cuantía del 25 % del salario base mensual.

#### Artículo 23. *Plus de lunes y post-festivos*

Se establece un plus para los lunes y días post-festivos en la cuantía establecida en anexo I y II.

El devengo solo será por lunes y post-festivos realmente trabajados. Con dicho plus se retribuye el mayor tiempo y esfuerzo que exige la recogida en dichos días por la acumulación de

residuos que se produce, sin que su abono pueda extrapolarse a vacaciones o situación de incapacidad temporal.

#### Artículo 24. *Plus de productividad*

Se establece un complemento de productividad en la cuantía referida en los anexos I y II del presente convenio, cuyo devengo se vincula directamente con la prestación efectiva de trabajo, de manera que la no asistencia por cualquier causa, justificada o no, no da lugar a su cobro.

Dicho complemento no se devengará en situación de incapacidad temporal, vacaciones, licencias retribuidas y permisos, etc., ya que tan solo se abonará por la real prestación de servicios.

#### Artículo 25. *Plus festivos*

El personal que trabaje en festivos, percibirá por día festivo (de los 14 festivos oficiales y San Martín de Porres) realmente trabajado, además del descanso compensado por cada festivo trabajado, este plus en la cuantía señalada en los anexos I y II.

#### Artículo 26. *Pluses específicos de puesto de trabajo*

##### **PLUS CONDUCTOR**

Se establece este plus para los trabajadores que ostenten la categoría profesional de Conductor, a devengar por día efectivo de trabajo, cuyo importe se refiere en el anexo I y II del presente convenio.

Igualmente, le será abonado a los trabajadores no conductores por cada día que realicen funciones efectivas de conductor.

##### **PLUS RESPONSABILIDAD**

A partir del 1 de julio de 2021, se establece este plus, en atención a la especial responsabilidad, flexibilidad y disponibilidad que conlleva la atención de las necesidades del servicio en el puesto de trabajo de encargado. Se abonará en la cuantía diaria señalada en el anexo II.

##### **PLUS DISPONIBILIDAD**

A partir del 1 de julio de 2021, se establece este plus, en atención a la especial disponibilidad que conlleva el servicio de taller en el puesto de trabajo de Oficial 1.<sup>a</sup> Taller. Se abonará en la cuantía diaria señalada en el anexo II.

##### **PLUS POLIVALENCIA**

A partir del 1 de julio de 2021, se establece este plus, en atención a la polivalencia de aquellos operarios que colaboren con el servicio de taller, alternando las funciones propias de conductor con las de mecánica, propias de un Oficial 2.<sup>a</sup> Taller. Se abonará en la cuantía diaria señalada en el anexo II.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias*

Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio o legalmente establecida de ser superior.

Por su carácter, la realización de las mismas será de carácter voluntario, salvo aquellas que vengan originadas por causa de fuerza mayor o tengan la consideración de estructurales.

Su retribución será la establecida en los anexos I y II por cada hora extraordinaria de trabajo realizada, excepto aquellas que hayan sido compensados por descanso equivalente.

#### Artículo 28. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos pagas de treinta días de salario base más antigüedad, plus tóxico y complemento de nocturnidad y otra “media paga” de quince días de salario base más antigüedad, plus tóxico y complemento de nocturnidad, pagaderas en los meses de junio, diciembre y marzo respectivamente. Las dos primeras pagas se devengarán semestralmente y la tercera de enero a diciembre del año anterior.

A partir del año 2021 inclusive, la paga de marzo se percibirá completa de treinta días de salario base más antigüedad, plus tóxico y complemento de nocturnidad

## CAPÍTULO VI

### Mejoras sociales

#### Artículo 29. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia salarial existente entre la prestación que reciba por tal contingencia y el cien por cien de su base reguladora mientras permanezca en situación de incapacidad temporal.

Dicho complemento también se hará efectivo en caso de accidente o enfermedad común que requiera hospitalización, y mientras dure la hospitalización.

#### Artículo 30. *Seguro de vida*

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida, que será contratado con una compañía de seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Invalidez permanente total o absoluta por accidente laboral: 6.160,37 euros.
- Muerte (excepto suicidio): 6.160,37 euros.

#### Artículo 31. *Garantías profesionales*

En el caso de que un conductor de Urbaser, Sociedad Anónima, resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario considerándose expresamente como falta muy grave.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, esta le garantiza un puesto de trabajo, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

## CAPÍTULO VII

### Representación de los trabajadores y seguridad y salud laboral

#### Artículo 32. *Delegados de personal*

El o los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, teniendo como función la defensa de los intereses de los trabajadores de Urbaser, Sociedad Anónima, en el Consorcio Guadalteba, así como la negociación y representación de los mismos ante la referida.

## COMPETENCIAS

El o los delegados de personal tendrán las competencias que les confiere la legislación vigente.

A fin de conseguir una mayor eficacia en las funciones y competencias de su representación el delegado de personal dispondrá de un crédito horario de quince horas mensuales. Si por ampliación de la plantilla de la empresa correspondiese la elección de tres delegados de personal o, incluso, de un comité de empresa, el crédito horario total, en cómputo anual, podrá serle cedido a uno o varios de los representantes legales.

### Artículo 33. *Seguridad y salud laboral*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos de los servicios de Prevención.

Tanto los técnicos nombrados por la empresa como el Delegado de Prevención, asumirán los compromisos y tareas necesarias para conseguir la mayor operatividad en el cumplimiento de las diferentes disposiciones que en materia de seguridad y salud laboral dispone la mencionada ley.

El Delegado de Prevención recibirá toda la información y formación necesarias con respecto a los riesgos específicos a la actividad de la empresa, y fijarán con este el tipo de vestuario, así como la cantidad y calidad de la ropa de trabajo que anualmente haya que entregar a los trabajadores.

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa se estará en lo dispuesto en el capítulo XII, artículos 54 al 60 del referido convenio general sectorial.

### Artículo 34. *Vestuario*

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, concretamente, sobre la entrega de EPI's y prendas de seguridad, la empresa solo facilitará vestuario en caso de sustitución de prendas que se deterioren a causa del trabajo y previa presentación al encargado, estando los trabajadores obligados a utilizar este vestuario para realizar su trabajo y no podrán ser utilizados para otros fines particulares, o en caso de personal de nueva incorporación, que recibirá una muda completa.

## Disposición adicional 1.ª Género neutro

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen, se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

## Disposición adicional 2.º Plan de igualdad

Conforme a lo dispuesto en artículo 70.3 del Convenio del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013), al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, Sociedad Anónima, le es de aplicación el II Plan de Igualdad de Urbaser, Sociedad Anónima.

En la misma consideración será de aplicación el II Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación del Grupo Urbaser.



## ANEXO I

**Tabla salarial del 1 de enero de 2020 al 30 de junio de 2021**

	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CONDUCTOR
ENCARGADO	26,67	5,34	6,67	4,31	1,87
CONDUCTOR	26,67	5,34	6,67	4,31	1,87
PEÓN	26,67	5,34	6,67	4,31	1,87
ART. 20: ANTIGÜEDAD	DOS BIENOS AL 5 % Y RESTO QUINQUENIOS AL 7 %				
ART. 23: PLUS LUNES Y POST. FEST.	6,14 €/DÍA				
ART. 25: PLUS FESTIVOS	48,34 €/DÍA				
ART. 27: HORAS EXTRAORD.	16,40 €/HORA				

## ANEXO II

**Tabla salarial del 1 de julio de 2021 a 31 de diciembre de 2021**

	SALARIO BASE	PLUS RESPONSDISP/POLIV.	PLUS TÓXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS CONDUCTOR
ENCARGADO	33,27	15,40	6,65	8,32	4,31	1,87
OFICIAL 1.º TALLER	32,54	7,26	6,51	8,13	4,31	1,87
CONDUCTOR	26,67	12,94	5,34	6,67	4,31	1,87
PEÓN	26,67		5,34	6,67	4,31	1,87
ART. 20: ANTIGÜEDAD	DOS BIENOS AL 5 % Y RESTO QUINQUENIOS AL 7 %					
ART. 23: PLUS LUNES Y POST. FEST.	6,14 €/DÍA					
ART. 25: PLUS FESTIVOS	48,34 €/DÍA					
ART. 27: HORAS EXTRAORD.	16,40 €/HORA					

## ANEXO III

MES	N.º QUINCENA	DE	A	TRABAJADOR/S
MAYO	10	02/05/2021	16/05/2021	IBR
MAYO	11	09/05/2021	23/05/2021	JLC
MAYO	12	17/05/2021	31/05/2021	AGG
JUNIO	13	01/06/2021	15/06/2021	JRL
JUNIO	14	01/06/2021	15/06/2021	JMMB
JUNIO	15	16/06/2021	30/06/2021	AGM
JUNIO	16	16/06/2021	30/06/2021	APE
JULIO	17	01/07/2021	15/07/2021	ADS
JULIO	18	01/07/2021	15/07/2021	JMMB
JULIO	19	01/07/2021	15/07/2021	RFG
JULIO	20	16/07/2021	30/07/2021	IBR
AGOSTO	21	01/08/2021	16/08/2021	JRL
AGOSTO	22	01/08/2021	16/08/2021	MGC
AGOSTO	23	17/08/2021	31/08/2021	ACT
AGOSTO	24	17/08/2021	31/08/2021	FJBA



MES	N.º QUINCENA	DE	A	TRABAJADOR/S
AGOSTO	25	01/08/2021	15/09/2021	ABH
SEPTIEMBRE	26	01/09/2021	15/10/2021	ARS
SEPTIEMBRE	27	01/09/2021	15/10/2021	FJBA
SEPTIEMBRE	28	16/09/2021	30/09/2021	ACT
OCTUBRE	30	03/10/2021	17/10/2021	JLC
OCTUBRE	31	18/10/2021	01/11/2021	AGM
NOVIEMBRE	32	02/11/2021	16/11/2021	MGC
NOVIEMBRE	33	17/11/2021	01/12/2021	APE
DICIEMBRE	34	02/12/2021	09/12/2021	AGG
DICIEMBRE	35	10/12/2021	25/12/2021	RFG

## ANEXO IV

MES	N.º QUINCENA	DE	A	TRABAJADOR/S
ENERO	1	02/01/2022	16/01/2022	AGM
ENERO	2	17/01/2022	31/01/2022	MGC
FEBRERO	3	01/02/2022	15/02/2022	JLC
FEBRERO	4	16/02/2022	02/03/2022	IBR
MARZO	5	03/03/2022	17/03/2022	AGG
MARZO	6	18/03/2022	01/04/2022	JMMB
ABRIL	7	03/04/2022	17/04/2022	FJBA
ABRIL	8	18/04/2022	02/05/2022	JMMB
MAYO	9	03/05/2022	17/05/2022	RFG
MAYO	10	18/05/2022	01/06/2022	ARS
JUNIO	11	02/06/2022	16/06/2022	JRL
JUNIO	12	17/06/2022	01/07/2022	JLC
JULIO	13	03/07/2022	17/07/2022	FJBA
JULIO	14	18/07/2022	01/08/2022	MGC
AGOSTO		01/08/2022	15/08/2022	ABH
AGOSTO	15	02/08/2022	16/08/2022	APE
AGOSTO	16	17/08/2022	31/08/2022	AGM
SEPTIEMBRE	17	01/09/2022	15/09/2022	IBR
SEPTIEMBRE	18	16/09/2022	30/09/2022	AGG
OCTUBRE	19	02/10/2022	16/10/2022	ACT
OCTUBRE	20	17/10/2022	31/10/2022	ACT
NOVIEMBRE	21	02/11/2022	16/11/2022	APE
NOVIEMBRE	22	17/11/2022	01/12/2022	JRL
DICIEMBRE	23	02/12/2022	16/12/2022	RFG
DICIEMBRE	24	16/12/2022	30/12/2022	ARS
DICIEMBRE		16/12/2022	30/12/2022	ABH



## ANEXO V

MES	N.º QUINCENA	DE	A	TRABAJADOR/S
ENERO	1	02/01/2023	16/01/2023	ACT
ENERO	2	17/01/2023	31/01/2023	APE
FEBRERO	3	01/02/2023	15/02/2023	JRL
FEBRERO	4	16/02/2023	02/03/2023	RFG
MARZO	5	03/03/2023	17/03/2023	ARS
MARZO	6	19/03/2023	02/04/2023	AGM
ABRIL	7	03/04/2023	17/04/2023	MGC
ABRIL	8	18/04/2023	02/05/2023	APE
MAYO	9	03/05/2023	17/05/2023	AGM
MAYO	10	18/05/2023	01/06/2023	IBR
JUNIO	11	02/06/2023	16/06/2023	AGG
JUNIO	12	18/06/2023	02/07/2023	ACT
JULIO	13	03/07/2023	17/07/2023	JMMB
JULIO	14	18/07/2023	01/08/2023	RFG
AGOSTO	15	01/08/2023	15/08/2023	ABH
AGOSTO	16	02/08/2023	16/08/2023	ARS
AGOSTO	17	17/08/2023	31/08/2023	JRL
SEPTIEMBRE	18	01/09/2023	15/09/2023	JLC
SEPTIEMBRE	19	17/09/2023	01/10/2023	FJBA
OCTUBRE	20	02/10/2023	16/10/2023	MGC
OCTUBRE	21	17/10/2023	31/10/2023	JLC
NOVIEMBRE	22	02/11/2023	16/11/2023	IBR
NOVIEMBRE	23	17/11/2023	01/12/2023	AGG
DICIEMBRE	24	03/12/2023	17/12/2023	JMMB
DICIEMBRE	25	17/12/2023	31/12/2023	FJBA
DICIEMBRE	26	17/12/2023	31/12/2023	ABH

6479/2021