

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2995

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Urbaser, S.A. (Mancomunidad Intermunicipal Bajo Gállego)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A. (Mancomunidad Intermunicipal Bajo Gállego).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A. (Mancomunidad Intermunicipal Bajo Gállego), para los años 2021 al 2024 (código de convenio 50100141012015), suscrito el día 1 de febrero de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 1 de febrero de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 20 de abril de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A., DE LA CONTRATA DE RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS Y GESTIÓN DEL PUNTO LIMPIO DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL BAJO GÁLLEGO

CAPÍTULO I – CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1. Partes signatarias del convenio colectivo.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.
- Artículo 4. Absorción y compensación.
- Artículo 5. Comisión paritaria.
- Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO II – CONDICIONES RETRIBUTIVAS

- Artículo 7. Tabla retributiva.
- Artículo 8. Retribuciones salariales.
- Artículo 9. Retribuciones extrasalariales.
- Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 11. Festivos y domingos.
- Artículo 12. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO III – CONDICIONES EN MATERIA DE JORNADA

- Artículo 13. Jornada.
- Artículo 14. Vacaciones.
- Artículo 15. Permisos retribuidos.



CAPITULO IV – CONDICIONES SOCIALES

Artículo 16. Incapacidad temporal por contingencias comunes.

Artículo 17. Póliza de accidentes.

Artículo 18. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 19. Anticipos en nómina.

Artículo 20. Excedencias.

CAPÍTULO V – OTRAS CONDICIONES LABORALES

Artículo 21. Seguridad y Salud laboral.

Artículo 22. Vigilancia de la Salud.

Artículo 23. Formación.

Artículo 24. Indumentaria de trabajo.

Artículo 25. Clasificación profesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS

ANEXO I – TABLAS RETRIBUTIVAS (CONT.)

ANEXO II – GRADOS DE PARENTESCO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. *Partes signatarias del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la empresa Urbaser, S.A. y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que conciertan el presente convenio tienen legitimidad suficiente en base a la normativa aplicable para el ámbito de aplicación establecido en el siguiente ordinal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa Urbaser, S.A., concesionaria del servicio de recogida de residuos urbanos y gestión del punto limpio de la Mancomunidad Intermunicipal del Bajo Gállego y el personal adscrito a dicha contrata.

Se excluye del ámbito del presente convenio a 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 ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostenten facultades de representación de la empresa; y asimismo aquellos 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 y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes. Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente una vez finalizada su vigencia, manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio de 2026, salvo que con anterioridad las partes acuerden un nuevo convenio que sustituya al anterior.

Artículo 4. *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, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo 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.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se creará una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para la aplicación e interpretación del convenio.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido.
- d) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- e) 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 el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- f) 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.

Estará formada por dos miembros, uno por cada una de las partes, que podrán ser asistidos por hasta dos asesores.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
3. Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito.

Los dictámenes de la comisión paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días hábiles.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión mediante una interpretación común se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos y discrepancias colectivas que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de este convenio que no hayan podido ser resueltas por la comisión paritaria deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPÍTULO II

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 7. *Tabla retributiva.*

En el anexo I al texto de este convenio se establecen las tablas retributivas que se aplicarán a los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo para cada función profesional.

Artículo 8. *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 convenio: Por el mantenimiento de la productividad y la calidad en el servicio habitual se establece el plus de convenio. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el anexo I. Se abonará en once mensualidades.

c) Plus de actividad: Dada la naturaleza de los servicios públicos prestados, que suponen la necesidad de terminar en todo caso con la tarea encomendada, se establece el plus de actividad como compensación a los problemas que pudieran dificultar u obstaculizar la realización de los servicios. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el anexo I. Se abonará en once mensualidades.

d) Plus de penosidad: Se trata de una bonificación sobre el salario base del 20% para compensar las tareas especialmente penosas realizadas durante la jornada de trabajo. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el anexo I. Se abonará en once mensualidades.

e) Plus nocturnidad: Las horas trabajadas durante el turno de noche, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en un importe equivalente al 25% del salario base. Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

f) Plus conductor: Desde el 1 de enero de 2023 los trabajadores que tengan la función profesional de conductor cobrarán un plus denominado «plus conductor». Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada con una asistencia normal y correcta. El importe del citado plus será de 2,00 euros/día trabajado desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 9. *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 personal para acudir a sus puestos de trabajo desde su domicilio. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el anexo I. Se abonará en once mensualidades.

b) Plus de vestuario: Compensa los gastos que se originan al personal debido al mantenimiento de la ropa de trabajo. Es el establecido para cada una de las funciones profesionales en el anexo I. Se abonará en once mensualidades.

Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afecto a este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias con las siguientes condiciones:

a) Paga extra de marzo: Su cuantía será de media mensualidad de salario base; su fecha de abono será el día 20 de marzo o día hábil posterior; y su devengo será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior.

b) Paga extra de verano: Su cuantía será de una mensualidad de salario base; su fecha de abono será el día 20 de junio o día hábil posterior; y su devengo será desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año en curso.

c) Paga extra de Navidad: Su cuantía será de una mensualidad de salario base; su fecha de abono será el día 20 de diciembre o día hábil posterior; y su devengo será desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año en curso.



Artículo 11. *Festivos y domingos.*

En caso de que por necesidades de los servicios sea necesario trabajar en domingo o festivos, el personal se compromete a ello, percibiendo una compensación exclusivamente económica que será la siguiente para cada una de las funciones profesionales por cada jornada completa efectivamente trabajada en domingo o festivo cuyos importes será el reflejado en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se establece un plus de festivo especial cuyo importe será 120 euros brutos anuales durante la vigencia del presente convenio y que compensará el trabajo efectivamente realizado los días 6 de junio (Virgen del Salz) y 26 de agosto (san Licer).

Artículo 12. *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 vigente en cada momento y con lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del convenio general del sector.

Las horas extraordinarias que realice el personal afectado por este convenio les serán retribuidas en una cuantía señalada en las tablas salariales para cada una de las funciones profesionales, o podrán ser compensadas en su caso por descanso retribuido equivalente, estableciéndose el disfrute de estas libranzas en el momento que acuerden empresario y trabajador, ajustándose a las necesidades del servicio en todo momento. El importe de las horas extraordinarias será el reflejado en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES EN MATERIA DE JORNADA

Artículo 13. *Jornada.*

Los trabajadores del servicio de recogida de residuos urbanos prestarán sus servicios de lunes a sábado, con una jornada de 1.796 horas de media en cómputo anual de trabajo efectivo, respetando los descansos que legalmente establezca la ley.

Los trabajadores del servicio de gestión del punto limpio prestarán sus servicios de lunes a domingo, con una jornada de 1.796 horas de media en cómputo anual de trabajo efectivo, respetando los descansos que legalmente establezca la ley. Se respetará en todo caso el horario de acceso al público que en cada momento se disponga en el punto limpio.

La jornada de trabajo diaria incluirá una pausa de veinte minutos diarios para el bocadillo y/o aseo personal, 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 11 para los días festivos y domingos.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un día de libre disposición al año. Para su disfrute efectivo deberán solicitarlo con al menos siete días de antelación a su responsable.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar durante el año en curso de treinta días naturales retribuidos, o a su parte proporcional en el caso de que el comienzo de la prestación de sus servicios profesionales fuese con posterioridad al comienzo del año en curso.

Las vacaciones serán disfrutadas por quincenas, desde enero a diciembre, siendo una de ellas de necesario disfrute de mayo a octubre. Se mantendrá el orden de rotación existente antes de la firma del presente convenio colectivo, no pudiendo coincidir en el disfrute de las mismas más de un trabajador, para lo que, se elaborará un calendario entre empresa y la representación legal de los trabajadores, en el mes de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.



En caso de acuerdo entre dos trabajadores de la misma función profesional y turno que estén dispuestos al intercambio en fechas concordantes, se podrá cambiar las vacaciones, siempre y cuando se preavise con treinta días de antelación a la empresa y esta lo autorice.

Durante el periodo vacacional cada trabajador percibirá la retribución de vacaciones establecida en las tablas salariales del anexo I para su función profesional, según el siguiente cálculo:

$(\text{Retribución vacaciones/días del mes}) \times \text{días de vacaciones disfrutados en el mes}$

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

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

- 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) Para la obtención de las habilitaciones necesarias para todo aquel personal que lo requiera para el desarrollo su puesto de trabajo, el tiempo indispensable para efectuar el examen o gestión necesarios, siempre que se justifique suficientemente el motivo, así como la necesidad de realizarlo durante la jornada de trabajo.
- h) Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales. Para que obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma aportándose de forma inexcusable por el trabajador en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, justificante en el que figuren los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada y salida, firma del facultativo y sello del especialista y/o Servicio Público de Salud.

Los permisos retribuidos contenidos en esta enumeración, desde su apartado a) hasta su apartado f), corresponden a los reflejados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose en todo caso concordante a la redacción de la norma que transcribe.

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 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.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 16. *Incapacidad temporal por contingencias comunes.*

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador afectado por este convenio que esté en dicha incapacidad



temporal verá complementada desde el primer día de incapacidad temporal su prestación reglamentaria por parte de la empresa hasta el 100% de las retribuciones ordinarias mensuales reflejadas en las tablas salariales del anexo I (salario base, plus convenio, plus penoso, plus de vestuario, plus transporte y plus de actividad), más el concepto salarial «garantía ad personam» para aquellos que lo vinieren percibiendo, mientras el trabajador se mantenga en la situación de incapacidad temporal reglamentaria y esta se mantenga en su actual régimen de cuantía de prestaciones.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común y siempre que exista hospitalización del trabajador, el trabajador afectado verá complementada su prestación reglamentaria por parte de la empresa hasta el 90% de las retribuciones ordinarias mensuales reflejadas en las tablas salariales del anexo I (salario base, plus convenio, plus penoso, plus de vestuario, plus transporte y plus de actividad) mientras se mantenga hospitalizado en la situación de incapacidad temporal reglamentaria y esta se mantenga en su actual régimen de cuantía de prestaciones.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, el trabajador afectado por este convenio que esté en dicha incapacidad temporal, verá complementada su prestación reglamentaria por parte de la empresa hasta el 75% de las retribuciones ordinarias mensuales reflejadas en las tablas salariales del anexo I (salario base, plus convenio, plus penoso, plus de vestuario, plus transporte y plus de actividad), mientras el trabajador se mantenga en la situación de incapacidad temporal reglamentaria y esta se mantenga en su actual régimen de cuantía de prestaciones desde el cuarto día hasta el vigésimo.

Artículo 17. *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 incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad de 18.000 euros.

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 este 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, este se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

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 18. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Artículo 19. *Anticipos en nómina.*

El personal fijo con, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.000 euros. Para los trabajadores a tiempo parcial el importe máximo que podrán solicitar será el que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.



La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa, que deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo.

El trabajador al que le hubiere sido concedido un préstamo no podrá volver a solicitar otro nuevo hasta que haya transcurrido, al menos, un año desde la finalización de la amortización del anterior.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 6.000 euros.

Estas cantidades permanecerán fijas durante la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 20. *Excedencias.*

A tenor de lo establecido en el Real Decreto legislativo 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:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le 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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia, conservando solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de quince días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitara el reintegro con un preaviso de treinta días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

CAPÍTULO V

OTRAS CONDICIONES LABORALES

Artículo 21. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.



Artículo 22. *Vigilancia de la Salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por esta convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 23. *Formación.*

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

Artículo 24. *Indumentaria de trabajo.*

La indumentaria de trabajo que facilitara 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:

- Un pantalón de pana gruesa.
- Una camisa.
- 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:

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



Artículo 25. *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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas retributivas definitivas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 son las que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el concepto salarial «garantía ad personam» no será compensable ni absorbible para aquellos trabajadores que ya viniesen percibiéndolo regularmente a la fecha de firma del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio colectivo viniesen percibiendo mensualmente determinadas cantidades en el concepto salarial «garantía ad personam», estas cantidades absorberán hasta media hora diaria de alargamiento de jornada que realice el trabajador sobre la jornada ordinaria. Por tanto, no será susceptible de compensación alguna la citada media hora diaria de naturaleza extraordinaria realizada por los trabajadores afectados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. (BOE, 1 de febrero de 2018), suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios 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 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 FINAL

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

ANEXO I

Tablas retributivas

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU Y PUNTO LIMPIO MANCOMUNIDAD BAJO GALLEGO - DEFINITIVAS DEL AÑO 2021

		nº pagas:										
		11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Convenio	Plus Actividad	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Vestuario	Vacaciones	Paga extra de verano	Paga extra de Navidad	Paga extra de Marzo	
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	863,35	69,72	103,62	172,67	124,49	92,05	1.425,89	863,35	863,35	431,67	
	CONDUCTOR	690,00	69,37	92,42	138,00	124,49	92,05	1.206,33	690,00	690,00	345,00	
OPERARIOS	OFICIAL 2	690,00	69,37	92,42	138,00	124,49	92,05	1.206,33	690,00	690,00	345,00	
	PEON	672,00	69,37	92,42	134,40	124,49	92,05	1.184,73	672,00	672,00	336,00	

FESTIVO	PRECIO HORA EXTRA
83,83	10,73
78,59	9,02
62,87	8,85

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU Y PUNTO LIMPIO MANCOMUNIDAD BAJO GALLEGO - DEFINITIVAS DEL AÑO 2022

		nº pagas:										
		11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Convenio	Plus Actividad	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Vestuario	Vacaciones	Paga extra de verano	Paga extra de Navidad	Paga extra de Marzo	
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	883,98	71,38	106,09	176,80	124,49	92,05	1.454,79	883,98	883,98	441,99	
	CONDUCTOR	706,49	71,03	94,63	141,30	124,49	92,05	1.229,99	706,49	706,49	353,25	
OPERARIOS	OFICIAL 2	706,49	71,03	94,63	141,30	124,49	92,05	1.229,99	706,49	706,49	353,25	
	PEON	688,06	71,03	94,63	137,61	124,49	92,05	1.207,87	688,06	688,06	344,03	

FESTIVO	PRECIO HORA EXTRA
85,50	10,95
80,16	9,20
80,16	9,20
64,13	9,03

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU Y PUNTO LIMPIO MANCOMUNIDAD BAJO GALLEGO - DEFINITIVAS DEL AÑO 2023

		nº pagas:										
		11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Convenio	Plus Actividad	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Vestuario	Vacaciones	Paga extra de verano	Paga extra de Navidad	Paga extra de Marzo	
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	910,32	73,51	109,25	182,06	124,49	92,05	1.491,69	910,32	910,32	455,16	
	CONDUCTOR	727,54	73,14	97,45	145,51	124,49	92,05	1.260,19	727,54	727,54	363,77	
OPERARIOS	OFICIAL 2	727,54	73,14	97,45	145,51	124,49	92,05	1.260,19	727,54	727,54	363,77	
	PEON	708,57	73,14	97,45	141,71	124,49	92,05	1.237,41	708,57	708,57	354,28	

FESTIVO	PRECIO HORA EXTRA
87,64	11,23
82,16	9,43
82,16	9,43
65,73	9,25

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU Y PUNTO LIMPIO MANCOMUNIDAD BAJO GALLEGO - DEFINITIVAS DEL AÑO 2024

		nº pagas:										
		11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	Salario Base	Plus Convenio	Plus Actividad	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Vestuario	Vacaciones	Paga extra de verano	Paga extra de Navidad	Paga extra de Marzo	
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO	937,27	75,69	112,49	187,45	124,49	92,05	1.529,43	937,27	937,27	468,63	
	CONDUCTOR	749,08	75,31	100,33	149,82	124,49	92,05	1.291,08	749,08	749,08	374,54	
OPERARIOS	OFICIAL 2	749,08	75,31	100,33	149,82	124,49	92,05	1.291,08	749,08	749,08	374,54	
	PEON	729,54	75,31	100,33	145,91	124,49	92,05	1.267,63	729,54	729,54	364,77	

FESTIVO	PRECIO HORA EXTRA
97,64	11,52
92,16	9,67
92,16	9,67
75,73	9,49

ANEXO II
Grados de parentesco

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

