



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 26 de junio de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la sociedad Urbaser, S.A. en su actividad de limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, servicio de aseo urbano para el Ayuntamiento de Aranda de Duero (Burgos) 2017-2020.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la sociedad Urbaser, S.A. en su actividad de limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, servicio de aseo urbano para el Ayuntamiento de Aranda de Duero (Burgos) suscrito el día 24 de mayo de 2017, entre los representantes de la mercantil y el comité de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 26 de junio de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE SOCIEDAD URBASER, S.A. EN SU
ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, SERVICIO DE ASEO URBANO
PARA EL AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de la villa de Aranda de Duero y esté afecto a los servicios de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos urbanos, servicio de aseo urbano que la sociedad Urbaser, S.A. tiene contratados con el Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero.

Artículo 2.º – Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, salvo que en el articulado del mismo se disponga otra cosa. No obstante los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2017.

Artículo 3.º – Duración.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, excepto en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa, considerándose denunciado automáticamente con un mes de antelación a su finalización, y será vigente todo el Convenio en su contenido en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 4.º – Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Comité de Empresa como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 5.º – Tabla retributiva.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo respecto al salario base diario se corresponderán a las fijadas en las tablas retributivas anexas por grupo y función profesional.

Artículo 6.º – Nocturnidad.

Independientemente de las retribuciones señaladas en las tablas salariales anexas, los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad fijado en el 25% del salario base del Convenio por día trabajado relativo a 365 días.

Artículo 7.º – Plus de penosidad-toxicidad.

A excepción del personal administrativo y técnico, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán mensualmente un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad



consistente en un 25% del salario base pactado en este Convenio. Siendo su percibo a razón de 313 días al año.

Artículo 8.º – Plus complementario.

Todos los trabajadores que no perciban el plus de penosidad-toxicidad y peligrosidad, cobrarán un plus llamado complementario y consistente en el 20% del salario base. Este plus se calculará a razón de 313 días al año.

Artículo 9.º – Antigüedad.

Se respetarán y consolidarán las cantidades percibidas por el personal a 31 de diciembre de 2013 en concepto de «Plus antigüedad», en su cuantía y número de pagas, pasando a denominarse tal concepto como «Antigüedad consolidada».

Por otro lado, en el año 2014, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo comenzarán a devengar en concepto de «Plus nueva antigüedad» bienios del 2% del salario base reflejado en las tablas salariales anexas por cada dos años de servicio efectivo de manera ininterrumpida. El cómputo del periodo de este «Plus nueva antigüedad» comenzará a realizarse desde el día y el mes de 2014 en el que el trabajador cumpliera con el periodo anual de la antigüedad previamente reconocida, entendiéndose con ello que el abono del primer bienio del «Plus nueva antigüedad» generado por cada uno de los citados trabajadores se computará a lo largo del año 2016 según el día y el mes indicado. Así mismo, el personal de nueva contratación que pudiera incorporarse a la empresa con posterioridad a la referida fecha de firma del presente Convenio Colectivo, comenzará a computar los citados bienios a partir de la fecha real de su incorporación.

En ningún caso el importe anual correspondiente al concepto de «Plus nueva antigüedad», o a la suma de éste con el concepto de «Antigüedad consolidada», podrá ser superior al 32% del salario base vigente en cada momento, operando por tanto dicho porcentaje como tope máximo. No obstante, a los trabajadores que en la fecha de 31 de diciembre de 2013 referida en el primer párrafo estuvieran percibiendo en concepto de «Plus antigüedad» cantidades superiores al citado porcentaje del 32% sobre el salario base antes indicado, se les respetará el porcentaje que tuvieran efectivamente en dicha fecha, operando el mismo como tope máximo (ejemplo: Trabajador que a 31 de diciembre de 2013 estuviera percibiendo en concepto de «Plus antigüedad» cantidades equivalentes al porcentaje del 36%. Su tope máximo no será el 32%, sino el 36% del salario base vigente en cada momento).

Artículo 10.º – Plus de transporte. Complemento indemnizatorio o suplido.

Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá por jornada efectivamente trabajada (269 días por año) la cantidad por día trabajado de 1,60 euros/día.

Artículo 11.º – Gratificaciones extraordinarias.

Se estipulan tres gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas dentro de los 15 días primeros de marzo, julio y diciembre, a razón de 30 días de salario base Convenio más la antigüedad que proceda en cada caso («Antigüedad consolidada», «Plus nueva antigüedad», la suma de ambos conceptos, o ninguno).



La primera de estas gratificaciones viene a sustituir la antes denominada participación en beneficios, devengándose sobre los 12 meses anteriores. Las gratificaciones de verano y de Navidad se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio, en el caso de la pagadera en el mes de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre, en el caso de la gratificación de diciembre.

Artículo 12.º – Horas estructurales.

Las horas estructurales se abonarán según la hora real incrementada en un 75%. Las horas extras trabajadas en domingos y días festivos o que sean nocturnas llevarán un recargo del 100%.

La empresa dará copia a los representantes de los trabajadores y a la Oficina Territorial de Trabajo de las horas estructurales realizadas.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO, EMPLEO, CLASIFICACIÓN
Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13.º – Tiempo de bocadillo.

Todos los trabajadores dispondrán de 30 minutos diarios para bocadillo, entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Artículo 14.º – Empleo, contratos de trabajo e ingreso en el trabajo.

Sin perjuicio de mantener el marco de contratación temporal en el uso adecuado de las modalidades contractuales que permita responder a las necesidades coyunturales de producción, la empresa se compromete al fomento de la estabilidad en el empleo y la reducción dentro de sus posibilidades de la temporalidad.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

La empresa informará a los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios en jornada de sábados, domingos y festivos (SDF) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de la función profesional de Peón en la plantilla de diario, de forma que tendrán prioridad para ocupar dichas vacantes.

En caso de que sean más de uno los trabajadores de SDF que quieran ocupar la vacante de Peón en la plantilla de diario, se realizará un examen entre estos conforme se establece en el artículo 42.º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.º – Periodo de prueba.

El periodo de prueba será de treinta días, excepto para aquellos trabajadores titulados, incluido el personal administrativo.



Igualmente, sin perjuicio de que la empresa pueda resolver libremente el contrato de trabajo dentro del periodo de prueba fijado expresamente en el mismo de acuerdo con los límites establecidos en el artículo 14 y restantes concordantes del TRET y con independencia de que las situaciones contempladas en el artículo 14.3 del antes citado texto refundido: Incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento, interrumpen el cómputo del referido periodo de prueba.

Artículo 16.º – Productividad.

Los trabajadores se comprometen a realizar con esmerada ejecución y puntualidad los trabajos a su cargo.

Se reconoce la capacidad de la empresa para dirigir los trabajos y la obligación del trabajador para aceptar las órdenes de la persona designada por la empresa.

Artículo 17.º – Plus de asistencia.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo se establece un plus de asistencia que se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo durante el periodo de devengo y su cuantía por cada día efectivamente trabajado será la siguiente:

- Año 2017: 0,50 euros.
- Año 2018: 1,00 euros.
- Año 2019: 1,25 euros.
- Año 2020: 1,50 euros.

Para los trabajadores a tiempo parcial la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo y abono del mencionado plus de asistencia será como sigue:

- Se establece un importe diario del plus de asistencia, según la cuantía reseñada.
- Se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo, abonándose, por tanto, por día efectivamente trabajado.

– No obstante, las ausencias al trabajo computarán de la siguiente forma a efectos de su descuento en la nómina mensual:

- La ausencia al trabajo por tiempo superior a 1 hora de la jornada diaria tendrá una penalización, de forma que se descontará de la nómina mensual del trabajador el importe completo correspondiente a dos unidades/días del plus de asistencia.

- La ausencia al trabajo por tiempo igual o inferior a 1 hora de la jornada diaria conllevará que no se abone al trabajador el importe correspondiente al plus de asistencia de dicha jornada.

– El trabajador que en un mes natural se ausente diez o más jornadas hábiles, cualquiera que sea la duración de las ausencias en estas jornadas, no percibirá cuantía alguna de plus de asistencia correspondiente al mes en cuestión.



– El abono se realizará el mes siguiente a su devengo, de forma que en el mes de febrero se abonará, si procede, la cuantía de plus de asistencia correspondiente al mes de enero, y así sucesivamente.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, no tendrán la consideración de faltas, previa justificación documental, las siguientes ausencias:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo.
- Fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- Los días recogidos en el presente convenio para asuntos propios.
- Las correspondientes a la utilización del crédito horario sindical.

Artículo 18.º – Complementos de la prestación de incapacidad temporal.

– Complemento de la prestación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de accidentes de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario hasta alcanzar el porcentaje del cien por cien (100%) del salario mensual pactado en el presente Convenio mientras se mantenga la referida situación.

– Complemento de la prestación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará a los trabajadores el complemento necesario hasta alcanzar el porcentaje del cien por cien (100%) del salario mensual pactado en el presente Convenio mientras se mantenga la referida situación.

En caso de que durante la vigencia del Convenio se supere el índice de absentismo existente en el momento de la firma del mismo, desde ese mismo instante se retornaría a la fórmula prevista en el texto convencional suscrito para los años 2001-2004.

El retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será motivo suficiente para anular el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica. Todo ello salvo imposibilidad real de no haber podido entregarlo, lo cual se justificará debidamente ante la empresa.

Artículo 19.º – Bolsa de estudios.

Previa solicitud escrita en un plazo no superior a 31 de diciembre de cada año, y la preceptiva justificación suficiente del gasto, la empresa abonará el 50% de los costos de los libros de texto oficiales que para cada curso lectivo sean adquiridos para estudiar los hijos de los trabajadores en edad escolar obligatoria, es decir, actualmente entre los 3 y los 16 años.



Artículo 20.º – Anticipo reintegrable.

La empresa dispondrá para la totalidad de los trabajadores de un fondo por un total de 8.000,00 euros, con un máximo por trabajador de 2.500,00 euros, administrado por la empresa. Esta cantidad será descontada, sin interés alguno, dentro de su nómina mensual.

Se descontará en 12 meses, mes a mes, y será adjudicada según orden estricto de petición.

Artículo 21.º – Fiesta anual.

La fiesta anual para los trabajadores será el día de San Martín de Porres. Cuando la fiesta anual coincida en domingo, el descanso compensatorio de dicho día se efectuará, si es posible, cuando el operario lo desee, dentro de fechas próximas al día 3 de noviembre.

Artículo 22.º – Seguro de invalidez o muerte por accidente de trabajo.

Desde el momento de la publicación del Convenio y durante toda su vigencia, la empresa estará obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguros por muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo, sufrido por el trabajador en el desempeño de su trabajo para la empresa, en beneficio de sus trabajadores o familiares de éstos que garantice 23.500,00 euros. Asimismo, se entregará una copia de la póliza a la R.L.T.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e invalidez absoluta derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 23.º – Conservación del puesto de trabajo.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, incluso cuando el rescate o prestación del servicio se realice directamente por el propio Ayuntamiento de Aranda de Duero, al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo la subrogación laboral del personal en los términos indicados en el vigente Convenio General del Sector de Saneamiento Público (BOE de 30 de julio de 2013), con relación a lo dispuesto en el artículo 44 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.

Artículo 24.º – Extinción de contratos.

En el supuesto de extinción de contratos por las causas previstas en el artículo 51 del ET, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, será obligatoria la apertura de un periodo de consultas de quince días entre los representantes de los trabajadores, los trabajadores afectados y la empresa. En el supuesto de falta de acuerdo, será la Comisión Paritaria la que determine, previa audiencia de las partes y una vez analizados los motivos que fundamenten la extinción.



Artículo 25.º – Calendario laboral.

La fijación del calendario laboral será tratada por las partes negociadoras de este Convenio, ajustándose en todo momento a las normas dictadas para esta materia por los organismos competentes.

Por lo cual una vez firmado el presente Convenio Colectivo y en esa misma reunión, ambas partes traerán propuesta del calendario laboral.

El calendario laboral se expondrá en el tablón de anuncios que hay en el centro de trabajo, en los almacenes de la empresa, en las oficinas y en las demás dependencias.

La empresa se compromete a informar por escrito a los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación del comienzo de las Fiestas Patronales los servicios de trabajo a efectuar en dichas fiestas.

Artículo 26.º – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a sus trabajadores de las prendas y calzado apropiado en dos uniformes al año. Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

a) Limpieza viaria:

1 chaqueta - 1 pantalón.

1 jersey - 1 anorak (el anorak se entregará cada dos años).

1 pantalón de tergal - 2 camisas.

1 gorra - 1 gorra de tergal.

1 chaqueta de tergal - 1 par de playeras.

1 par de botas de invierno.

1 traje de agua (que será sustituido cuando se rompa).

1 par de botas de agua (cada dos años, excepto aquellos trabajos que lo precisen por la naturaleza del mismo).

b) Resto de servicios:

4 buzos - 2 pares de botas.

2 camisas - 1 jersey.

1 anorak (el anorak se entregará cada dos años).

1 traje de agua (que será sustituido cuando éste se rompa).

1 par de botas de agua - 1 impermeable (para mecánicos).

1 chaquetilla y pantalón (para conductores).

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre Comité o Delegados y la empresa.

La ropa de trabajo será repartida dos veces, una el 15 de mayo y otra el 1 de noviembre.



Artículo 27.º – Jornada de trabajo.

Los trabajadores que con una jornada de 35 horas semanales viniesen prestando sus servicios de lunes a sábado con anterioridad a la entrada en vigor de la vigencia del presente Convenio, trabajando un sábado y descansando el siguiente, realizando de esta forma una jornada de 35 horas semanales, mantendrán esta prestación de servicios con la citada distribución de jornada y disfrute de descansos semanales. El colectivo de estos trabajadores en el caso de prestar sus servicios en domingo y/o festivo realizará la jornada en la forma como venían realizándola hasta la fecha.

Para los trabajadores contratados para prestar servicios de lunes a domingo, la jornada queda establecida en 35 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, alternando el descanso semanal de tal forma que una semana descanse 1 día de entre cualquiera de los días de la semana, descansando la siguiente semana 2 días consecutivos, de igual manera de entre cualquier día de la semana de lunes a domingo.

En los supuestos de generar el derecho a 2 días consecutivos de descanso, la posibilidad de que se satisfaga el mismo en sábado y domingo o domingo y lunes se realizará de tal manera que se alterne la posibilidad de dicha coincidencia entre todo el personal, evitando de esta manera que sean siempre los mismos trabajadores los que disfruten de tal forma el descanso de los citados 2 días consecutivos.

Igualmente, los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar el servicio de limpieza de mercadillo de forma habitual trabajarán un lunes y descansarán el siguiente.

La empresa publicará los cuadrantes mensuales de trabajo como máximo el día 15 del mes anterior.

Artículo 28.º – Domingos y días festivos trabajados.

Los trabajadores que realicen su servicio en domingos o días festivos porque las necesidades del servicio así lo obliguen, serán compensados con un plus de 33,41 euros/día para el año 2017 y un día de descanso por día trabajado. De no ser posible su descanso, se abonarán, además del citado importe de 33,41 euros/día para el año 2017, el 75% del salario real resultante.

Para los años 2018, 2019 y 2020 esta cuantía se revisará en el mes de enero de cada uno de estos años en el 65% del IPC real del año inmediatamente anterior, tanto si fuese positivo como negativo.

Los trabajadores de recogida nocturna percibirán en concepto de plus de lunes la cantidad de 13,33 euros/día por lunes trabajado. Esta cuantía permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 29.º – Plus jornada partida.

Los trabajadores que por necesidades organizativas (mercadillo, Semana Santa...) y otras circunstancias puntuales de la empresa presten sus servicios ordinarios a jornada partida (mañana y tarde), percibirán un plus de 18,29 euros/día para el año 2017 por jornada efectivamente trabajada en este régimen.



Para los años 2018, 2019 y 2020 esta cuantía se revisará en el mes de enero de cada uno de estos años en el 65% del IPC real del año inmediatamente anterior, tanto si fuese positivo como negativo.

Artículo 30.º – Vacaciones.

El personal afecto a este Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 5 semanas al año retribuidas. En ningún caso este periodo será inferior a 29 días laborables.

Las vacaciones se distribuirán en dos periodos durante todo el año de tal forma que al menos quince días laborables se disfruten en el periodo de verano. Este periodo de verano estará comprendido desde el 15 de mayo hasta el 30 de septiembre.

Entre el periodo del fin de los quince días laborales de vacaciones concretados en el párrafo anterior y el inicio del resto de los 14 días laborales que completa el total del periodo de vacaciones al cual tiene derecho el trabajador, mediará como mínimo un periodo de cuatro meses.

Las vacaciones se iniciarán en día laboral y se procurará que den comienzo el lunes o día siguiente a festivo.

A tenor de lo dispuesto en el vigente artículo 38.3 del TRET, y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El calendario anual de vacaciones para toda la plantilla se expondrá en el tablón de anuncios entre los días 15 y 25 de diciembre del año anterior a su disfrute.

No obstante lo anterior, previa autorización por parte de la empresa, se admite la opción del cambio del periodo del disfrute de las vacaciones anuales en el supuesto de que dos trabajadores con la misma función profesional acordasen intercambiarse las fechas de disfrute de vacaciones que les correspondiesen según lo establecido en el citado calendario.

Artículo 31.º – 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 sólo 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 como mínimo 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 R.D. 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 prevencionista 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 (OMS).

Los trabajadores dispondrán de duchas y servicios en los vestuarios, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

Cada local de los trabajadores y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

Los trabajadores del servicio tendrán un reconocimiento médico cada año. El resultado del reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo, permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

Las partes firmantes del presente Convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre la Prevención de Riesgos Laborales firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Drogodependencias: Si existiera el caso de algún trabajador con problemas de drogodependencia, la empresa se compromete a flexibilizar su horario y jornada dentro de los márgenes que le permitan los horarios o turnos que existan en la empresa en cada momento con el fin de que dicho trabajador se acoja a tratamiento. Será el comité de Seguridad y Salud quien realice el seguimiento de dicho trabajador.

Artículo 32.º – Vigilancia de la salud.

La empresa 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. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

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 este 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 33.º – Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 3 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

No obstante lo anterior, se estará igualmente a lo dispuesto para dicha materia en el acuerdo colectivo de empresa –Plan de Jubilación Parcial– suscrito entre parte empresarial y parte social en fecha 26 de marzo de 2013.

Artículo 34.º – Nuevas contrataciones.

La empresa se compromete a facilitar a los representantes de los trabajadores los documentos y tipos de contratos que utilice la empresa para nuevas contrataciones.

Todos los nuevos ingresos serán decididos por la Dirección de la Empresa a la vista de las solicitudes y los requisitos exigidos, debiendo comunicar estas nuevas contrataciones al Comité de Empresa o Delegado de Personal en el plazo máximo de 10 días.

Artículo 35.º – Derechos sindicales.

Los trabajadores dispondrán de 10 horas al año durante la jornada de trabajo para la celebración de asambleas, previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación. No obstante, entre asamblea y asamblea transcurrirá al menos una semana y no pudiendo tener una duración superior de dos horas por asamblea.



Asimismo, los trabajadores y sus delegados sindicales gozarán de la normativa laboral en cada momento en materia laboral.

Los representantes de los trabajadores serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, antes de hacerse efectivas.

En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores antes de llevar a cabo el despido o la sanción.

Necesariamente, antes de la firma de finiquitos, la empresa facilitará al trabajador (al menos con un día) el contenido del mismo, para que pueda asesorarse a través de los Delegados de Personal o del Sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

El Secretario General de la Sección Sindical de aquellos sindicados con más de un 10% de representación entre los Delegados de los trabajadores o Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario de una jornada completa al mes.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical, podrán acumular las horas de crédito sindical a que tienen derecho cada uno de ellos a favor de algún miembro del Comité, Delegados de Personal o Delegado Sindical a la que pertenece. De producirse dicha acumulación en un solo miembro las horas ascenderán a 70 mensuales, siempre y cuando no perjudique sustancialmente el servicio de la empresa.

El Delegado de Prevención de Riesgos Laborales y/o miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de las horas sindicales correspondientes a una jornada de trabajo al mes de las que disponen los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa, y le sean cedidas a éste para ejercer sus funciones. Bien entendido que mencionadas horas serán cedidas por un Delegado y/o miembro del Comité de Empresa, de tal manera que estas horas sindicales sean utilizadas, bien por el Delegado de Prevención y/o miembro del Comité de Seguridad o bien por un Delegado o miembro del Comité de Empresa, pero no que todos los Delegados o miembros del Comité de Empresa le cedan sus horas al Delegado de Prevención de Riesgos Laborales y/o miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 36.º – Cambios de puesto de trabajo.

Se permitirá el cambio de puesto de trabajo y turno cuando exista mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 37.º – Permisos.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro que al efecto tenga establecido la Administración Autonómica o Local y, de no existir, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento.

Asimismo, los citados permisos retribuidos se podrán disfrutar, a elección del trabajador, mientras dure la situación que genere el derecho, es decir, en el momento de



producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización, dentro de la semana siguiente al alta hospitalaria. En los casos de fallecimiento, los días concedidos al efecto únicamente se podrán emplear en el momento de producirse el hecho causante.

El trabajador, avisándolo con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento de hijos o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 1.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- c) 2 días por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- d) El día del hecho causante (1 día) por matrimonio de hijos, padres y hermanos.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- g) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico a los hijos de menos de ocho años siempre que se acredite que el cónyuge trabaja en horario coincidente con el de la consulta médica.

Aparte de lo que se especifica en el Convenio General del Sector, los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad ininterrumpida en la empresa afectados por el Convenio y a este servicio tendrán derecho a 3 días de licencia al año retribuidos para asuntos propios, con los siguientes requisitos, salvo de urgente necesidad:

- Notificarse al menos con 7 días de antelación.
- No pondrán coincidir más de dos operarios, siempre y cuando éstos no sean del mismo servicio.

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 38.º – Asistencia jurídica al trabajador.

En aquellos supuestos en los que se produjesen accidentes o incidentes como consecuencia de la prestación del servicio a realizar por el trabajador, la empresa asumirá la defensa jurídica del trabajador, siempre que el proceso jurisdiccional iniciado lo fuese por causas no imputables al trabajador, en cuyo caso la empresa quedará eximida de asumir su defensa.

Artículo 39.º – Excedencias.

A tenor de lo dispuesto 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 les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1. 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de 1 mes, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

No obstante lo anterior, cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a dieciocho meses, la reincorporación del trabajador en excedencia será automática, debiendo ser comunicada dicha reincorporación con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia.

En caso de que el trabajador en excedencia por un periodo no superior a dieciocho meses solicite una prórroga y ésta se le conceda, perderá en ese momento su derecho a la reincorporación automática.

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.



Artículo 40.º – Conciliación de la vida familiar y laboral.

En atención y con acomodo a tenor de lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y restantes disposiciones concordantes y posibles adaptaciones, sustituciones, modificaciones y/o eliminación total o parcial que por imperativo legal pudieran sufrir las condiciones aquí reguladas, los trabajadores podrán acogerse a los siguientes derechos:

- Maternidad.
- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del TRET –de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes–, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento



múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

– Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.5 del TRET sea



disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos.

– Excedencia por cuidado de familiares:

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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el periodo de los primeros 18 meses de excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Después de los 18 primeros meses de excedencia la reserva de puesto de trabajo se corresponderá al mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años y en las mismas condiciones que las detalladas en los párrafos anteriores, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

– Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán



derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

– Permisos retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien una hora al inicio o al final de la misma, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

– Vacaciones:

A tenor de lo preceptuado en el artículo 38.3 del TRET:

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se reconocen los mismos derechos contenidos en el presente artículo para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en uniones estables de convivencia (parejas de hecho) no unidas por matrimonio, previa acreditación de la misma.



La acreditación de la condición de pareja de hecho deberá realizarse mediante la presentación de certificado del Registro de Uniones de Hecho de carácter oficial del que se trate o mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento, acta notarial o declaración jurada que acrediten la convivencia continuada.

Artículo 41.º – Retirada del permiso de conducir.

Ante la retirada del carnet de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones, salvo en los supuestos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete a mantener al trabajador en un puesto de trabajo adecuado, respetando su salario.

En el caso de que a algún conductor le fuera retirado el carnet de conducir fuera de lo contemplado en el anterior párrafo, la empresa garantizará con éste la relación laboral adjudicando al trabajador una nueva función profesional con las percepciones correspondientes a esta última. En el momento de serle levantada la inhabilitación volverá a ocupar su puesto y función profesional anterior con las percepciones correspondientes.

Se abonarán los gastos de renovación de los carnés de conducir clase «C» y «B» a aquellos conductores que utilicen los mismos para el servicio de la empresa, siempre que no hayan caducado.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio firmando, si así se le requiriese, fotocopia de dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las obligaciones derivadas de lo contenido en los dos párrafos anteriores, con independencia de las responsabilidades que pudieran derivarse en cuanto a la aplicación del régimen disciplinario contenido en el Capítulo XII del Convenio General del Sector, supondrán la pérdida automática de las garantías, derecho y condiciones mejoradas a través de lo dispuesto en el presente artículo.



Artículo 42.º – Clasificación profesional.

Con acomodo a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el Capítulo V del Convenio General del Sector de la Limpieza Pública. Cada uno de los grupos contemplados en el Convenio agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con el alcance y contenido previsto en el artículo 22, apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Los cometidos profesionales de cada grupo deben de considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

- Grupo de técnicos:

Auxiliar técnico (Técnico de Sistemas): Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

- Grupo de mandos intermedios:

Jefe de Servicio (Encargado general): Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre el resto de mandos intermedios. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Técnico medio o superior, Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

- Grupo de administrativos:

Oficial de 1.ª Administrativo: Empleado que si lo hubiere puede actuar a las órdenes de un Jefe Administrativo; tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.



Oficial de 2.ª Administrativo: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

– Grupo de operarios:

Mecánico (Oficial de primera de taller): Posee los conocimientos teóricos-prácticos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Conductor: En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón especialista: Trabajador que si bien puede realizar labores habituales de peón, está dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA) sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Artículo 43.º – Ascensos.

En el momento que se produzca una vacante o se cree un puesto nuevo de superior función profesional, se procederá a la realización de un examen entre los trabajadores de plantilla concediéndosele al más apto siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad se primará la antigüedad.

Las bases se conocerán con al menos un mes de antelación, salvo en casos excepcionales. El tribunal calificador estará compuesto por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la empresa y una persona de la misma función profesional, designada por las partes.

Artículo 44.º – Puesto de trabajo.

Las sustituciones serán por enfermedad, vacaciones u otro motivo justificado, y una vez terminada dicha situación el trabajador volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior, no siendo computable el tiempo de sustitución a efectos del artículo 39 del E.T.



Artículo 45.º – Igualdad.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la Empresa Urbaser, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, 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.

Se fomentarán las contrataciones sucesivas de mujeres con incorporación de éstas en igualdad de condiciones con los trabajadores de sexo masculino, asegurando el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 46.º – Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento, que estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes legales de los trabajadores.

Artículo 47.º – Control sindical.

La empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores de todas las copias básicas de los contratos que se realicen, según la Ley 2/91, de 7 de enero.

Cualquier delegado y/o miembro del Comité de Empresa de la representación de los trabajadores se comprometerá a recibir y firmar todos aquellos contratos de cualquier naturaleza que provengan de la dirección de la empresa. Posteriormente, y una vez que la empresa haya registrado el contrato en las oficinas del Servicio Público de Empleo, se le entregará al representante de los trabajadores copia registrada por ese organismo.

Artículo 48.º – Abono de salarios.

Ante situaciones normales la dirección de la empresa se compromete a abonar el salario devengado antes del día 3 de cada mes y en modelo oficial.

Artículo 49.º – Medio ambiente.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizando sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr eficiente adaptación de sus procesos productivos a las exigencias ambientales.



Artículo 50.º – 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.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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 voluntaria.

Artículo 51.º – Nuevas tecnologías.

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, de carga lateral, soterrada, etc.) queda garantizada la estabilidad en el empleo de la plantilla existente en la actualidad.

CAPÍTULO IV. – DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Las tablas retributivas para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se establecerán con los siguientes incrementos provisionales para cada año:

– Para el año 2017: Las tablas retributivas provisionales del año 2017 se establecen con un incremento del 1% sobre tablas definitivas de 2016.

– Para el año 2018: Las tablas retributivas provisionales del año 2018 se establecen con un incremento del 0,75% sobre tablas definitivas de 2017.

– Para el año 2019: Las tablas retributivas provisionales del año 2019 se establecen con un incremento del 1% sobre tablas definitivas de 2018.

– Para el año 2020: Las tablas retributivas provisionales del año 2020 se establecen con un incremento del 0,75% sobre tablas definitivas de 2019.

REVISIÓN SALARIAL.

Se establece la siguiente cláusula de revisión salarial que tendrá validez para cada uno de los años de vigencia del convenio (2017, 2018, 2019 y 2020):

– Una vez se conozca el IPC real interanual a 31 de diciembre, se establecerán las tablas retributivas definitivas del año aplicando, sobre las tablas definitivas del año anterior, el porcentaje resultante del 65% del IPC, con las siguientes especificaciones:



– Si este porcentaje (65% del IPC real) resultase superior al incremento provisional pactado para ese año, se efectuará una revisión salarial con efectos retroactivos al 1 de enero, abonándose la diferencia resultante entre el 65% del IPC y el incremento provisional:

$$\% \text{ revisión salarial} = (65\% \text{ IPC real} - \% \text{ de incremento provisional})$$

– Si este porcentaje (65% del IPC real) resultase igual al incremento provisional pactado para ese año, las tablas provisionales se convertirán en las definitivas.

– Si este porcentaje (65% del IPC real) resultase inferior al incremento provisional pactado para ese año, se establecerán las tablas definitivas del año aplicando el 65% del IPC real sobre las tablas definitivas del año anterior, tanto si este porcentaje resultase positivo como negativo, pero no se procederá a detraer las cantidades ya abonadas durante el año por la aplicación de las tablas provisionales, que en todo caso tendrían naturaleza no consolidable.

FIRMA DE TABLAS RETRIBUTIVAS.

En el mes de enero de cada año las partes procederán a firmar las tablas retributivas definitivas correspondientes al año anterior y las provisionales del año en curso, todo ello de conformidad con lo dispuesto en esta disposición adicional primera.

Segunda. – Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General 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) vigente en cada momento.

Tercera. – Este Convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Cuarta. – Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Quinta. – Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Sexta. – Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del Convenio será de carácter expresamente voluntario.

* * *

ANEXO I
TABLAS RETRIBUTIVAS

TABLAS PROVISIONALES AÑO 2017 URBASER, S.A. - ARANDA DE DUERO (LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RSU)							
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO
MANDOS INTERMEDIOS	JEFE DE SERVICIO	43,72	10,93	0,00	1.311,69	1.311,69	1.311,69
	CAPATAZ	42,80	10,70	0,00	1.284,11	1.284,11	1.284,11
ADMINISTRATIVOS	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	41,04	0,00	8,21	1.231,09	1.231,09	1.231,09
	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	37,14	0,00	7,43	1.114,13	1.114,13	1.114,13
OPERARIOS	MECANICO	41,04	10,26	0,00	1.231,09	1.231,09	1.231,09
	CONDUCTOR	37,56	9,39	0,00	1.126,86	1.126,86	1.126,86
	PEÓN ESPECIALISTA	36,44	9,11	0,00	1.093,22	1.093,22	1.093,22
	PEÓN	35,27	8,82	0,00	1.058,08	1.058,08	1.058,08

PLUS DE TRANSPORTE	1,60
--------------------	------

* * *



ANEXO II
ÁRBOL GENEALÓGICO
(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

