



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 14 de junio de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A. y las personas trabajadoras adscritas al contrato de gestión del servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en Burgos (C.C. 09000532011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A. y las personas trabajadoras adscritas al contrato de gestión del servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en Burgos, suscrito el 17 de mayo de 2023, de una parte por la dirección de Urbaser, S.A., en su delegación de Burgos y de otra parte por los miembros del comité de empresa formado por CC.OO., UGT, SOI, CGT, CSIF y USO en representación de los trabajadores, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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) y Real Decreto 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 14 de junio de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y LAS PERSONAS
TRABAJADORAS ADSCRITAS AL CONTRATO DE GESTIÓN DEL SERVICIO
DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE
DE RESIDUOS EN BURGOS

CAPÍTULO 1. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que está afectado al servicio de limpieza urbana, recogida y transportes de residuos en el término municipal de Burgos que Urbaser, S.A. tiene concertado con el Ayuntamiento de Burgos.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan a la representación empresarial y a las personas trabajadoras de la empresa Urbaser, S.A., en Burgos capital, cuyas relaciones se rigen por el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 3. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan al personal que durante su vigencia trabajen bajo dependencia de Urbaser, S.A., en Burgos capital y en la actividad de recogida por el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2021, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Artículo 5. – Duración.

La duración del presente convenio colectivo será del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, dándose por denunciado a la fecha de su finalización, y en tanto no se negocie y firme otro que modifique el presente, se entenderá prorrogado en todos y cada uno de sus términos.

CAPÍTULO 2. – TABLAS SALARIALES

Artículo 6. – Tablas salariales.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio para los años 2021 y 2022 corresponden a las señaladas en la siguiente tabla salarial según categorías profesionales y conceptos.



CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO MENSUAL	INCENTIVOS MENSUAL
ENCARGADO JEFE SERVICIO	1.067,80		311,44	541,34
JEFE ADMINISTRATIVO	1.024,78		311,44	541,34
OFICIAL. 1º y 2º ADMO	912,07		311,44	417,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	912,07		311,44	417,59
CAPATAZ		29,03	311,44	417,59
INSPECTOR ASEO URBANO		29,03	311,44	201,64
CONDUCTOR		29,03	311,44	279,42
ENCARGADO TALLER		29,03	311,44	440,55
OFICIAL 1º TALLER		29,03	311,44	331,65
OFICIAL 2º TALLER		29,03	311,44	201,64
PEON ESPECIALISTA		29,03	311,44	201,64
PEON		29,03	311,44	201,64

Y las retribuciones a partir del 1 de enero de 2023 se corresponden a las señaladas en la siguiente tabla salarial según categorías profesionales y conceptos

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	PLUS CONVENIO MENSUAL	INCENTIVOS MENSUAL
ENCARGADO JEFE SERVICIO	1.067,80		311,44	599,67
JEFE ADMINISTRATIVO	1.024,78		311,44	599,67
OFICIAL. 1º y 2º ADMO	912,07		311,44	475,92
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	912,07		311,44	475,92
CAPATAZ		29,03	311,44	475,92
INSPECTOR ASEO URBANO		29,03	311,44	259,97
CONDUCTOR		29,03	311,44	337,75
ENCARGADO TALLER		29,03	311,44	498,88
OFICIAL 1º TALLER		29,03	311,44	389,98
OFICIAL 2º TALLER		29,03	311,44	259,97
PEON ESPECIALISTA		29,03	311,44	259,97
PEON		29,03	311,44	259,97

Artículo 7. – Pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad y especial responsabilidad.

Independientemente de las retribuciones señaladas en el artículo anterior, se abonará un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad de la forma siguiente:

- Capataz de limpieza viaria: 10% del salario base.
- Inspector aseo urbano: 10% del salario base.



- Personal taller: 10% del salario base.
- Conductores: 10% del salario base.
- Peón limpieza viaria: 10% del salario base.
- Peón recogida basura: 20% del salario base.
- Peones especialistas mini caja: 20% del salario base.
- Peón especialista: 10% del salario base.
- Peón especialista limpieza de pintadas: 20% del salario base.

Estos pluses se abonarán por día laborable, entendiéndose como tal de lunes a sábado.

Se abonará un plus de especial responsabilidad por la cuantía de 146,31 euros brutos mensuales para las siguientes categorías profesionales: capataces, encargado de taller, oficial 1.^a mecánico, jefe administrativo, oficial 1.^a y 2.^a administrativo y jefe servicios noche. Y de 72,59 euros brutos mensuales para los peones especialistas y oficial 2.^a taller y peones que realicen trabajos con ciclomotor y/o desbrozadora.

Artículo 8. – Plus carga lateral.

Las personas trabajadoras con categoría profesional de conductor de carga lateral cobrarán un plus de 7,55 euros brutos por cada día efectivamente trabajado con estos vehículos.

Artículo 9. – Plus nocturnidad.

Independientemente de las retribuciones señaladas en la tabla salarial las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad fijado en el 25% del salario base del convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

Este plus se abonará por 365 días al año para los que trabajen de forma continuada en horario nocturno y por día trabajado para los esporádicos.

Artículo 10. – Plus de transporte en domingos y festivos.

El personal que realice su trabajo en domingo o festivo percibirá por este concepto 74,94 euros brutos. Al personal que percibe plus de locomoción mensual se le descontará el importe proporcional a dicho día.

Artículo 11. – Plus locomoción.

Las personas trabajadoras con la categoría profesional de conductor, capataz, personal de taller, jefe servicio noche, jefe administrativo e inspector aseo urbano que realicen estos trabajos, percibirán un plus mensual de 91,06 euros brutos. Esta retribución se fija como compensación por el traslado de las personas trabajadoras con la categoría profesional de conductor y peón que tengan que retirar el vehículo de la nave.



Artículo 12. – Antigüedad.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán por este concepto tres bienios del 5% y quinquenios del 7%, no pudiendo sobrepasar un máximo de 60% sobre el salario base del convenio.

a) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

b) El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

c) La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 13. – Complementos de vencimiento superior al mes.

1.^a – Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una en 30 días del salario base pactado en este convenio, más la antigüedad que en cada caso corresponda, y una mensualidad del plus convenio.

Cuando proceda el pago a prorrata de las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad, se hará efectiva la parte proporcional de ambas gratificaciones en función del tiempo abonable. En todo caso se computará la fracción de mes como mes completo. Estas pagas se devengarán anualmente: julio: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso, y Navidad: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

2.^a – Participación en beneficios. Por este concepto la empresa vendrá obligada a satisfacer anualmente a las personas trabajadoras a su servicio el 6% del salario base del convenio anual más la antigüedad que en cada caso corresponda y el plus de convenio anual, debiéndose abonar esta cantidad correspondiente a año vencido dentro del primer trimestre de cada año natural siguiente, sin que sea posible la prorrata de esta cantidad en mensualidades.

Artículo 14. – Día del patrono San Martín de Porres.

La festividad del patrono San Martín de Porres, se celebrará el día 3 de noviembre. Tanto el personal de recogida como el de limpieza de noche trabajarán como un festivo normal.

Con motivo de esta festividad se abonará una paga consistente en 482,31 euros, que a partir del año 2023 será por importe de 582,31 euros brutos. Se abonará junto con la nómina del mes de octubre. Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Artículo 15. – Horas extraordinarias.

Se informará al comité de empresa al menos con un día de antelación al de la jornada que se estimen necesarias, siempre que sea posible.



Estas horas extraordinarias se abonarán según el salario real incrementado en un 75%, si se desearan descansar se descansará dos horas por cada hora trabajada, y serán realizadas preferentemente por el personal del turno correspondiente.

Se realizarán únicamente las siguientes horas extraordinarias:

A) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Refiriéndose al material e instalaciones de la empresa.

Serán obligatorias y no computarán a efectos de los topes legales máximos de duración de jornada y de realización de horas extraordinarias.

B) Las que se realicen por necesidades del servicio.

1. – Se realizarán con personal voluntario, a tal efecto se confeccionará una lista con estos. De ser previsibles los servicios, se llamará correlativamente a los inscritos. De no serlo, se llamará a las personas trabajadoras que coincidan con su turno.

Semestralmente se actualizará la lista.

2. – Se entenderá como horas extraordinarias por necesidades del servicio:

– Las realizadas para atender servicios extraordinarios solicitados por el ayuntamiento:

- Verbenas.
- Cabalgatas.
- Ferias.
- Accidentes.
- Y otros similares.

– Siempre que no puedan ser cubiertos por personal que en ese momento se encuentre trabajando.

– Las que se deriven de irregularidades en los turnos, no imputables a la empresa.

– Las realizadas para establecer la normalidad en caso de nevadas, inundaciones y fenómenos meteorológicos similares.

3. – Cuando por motivo de la previsión, duración y características de los trabajos extraordinarios «por necesidades del servicio», se puedan cubrir mediante contratación de nuevas personas trabajadoras, utilizando para ello cualquiera de las modalidades de contrato vigentes, se prescindirá de la utilización de horas extraordinarias.

Trabajos extraordinarios previstos.

A) Todos los trabajos extraordinarios que puedan ser previstos a primeros de año, como Año Nuevo, Semana Santa, fiestas de San Pedro, San Martín de Porres, Navidad, etc., se realizarán incrementando el personal de los distintos servicios, generando el mismo descanso que cualquier domingo o festivo normal, a excepción de Año Nuevo y Navidad que generarán doble descanso.



B) Los descansos de los trabajos extraordinarios enumerados en el punto anterior, se acumularán y se disfrutarán a lo largo del año. El personal que por cualquier motivo cause baja en la empresa antes de la fecha de disfrute de estos descansos, tendrán el mismo tratamiento que las vacaciones.

CAPÍTULO 3. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 16. – Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Independientemente de los derechos reconocidos por la legislación vigente, a las personas trabajadoras en situación de I.T. por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa vendrá obligada a satisfacer el complemento necesario hasta cubrir el salario mensual pactado, y hasta que finalice la situación de I.T.

Artículo 17. – Enfermedad y accidente no laboral.

Independientemente de los derechos reconocidos en la legislación vigente, a las personas trabajadoras en situación de I.T. por enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa vendrá obligada a satisfacer los siguientes complementos:

- 1.^a y 2.^a enfermedad año: 100% desde el primer día hasta cumplir el salario mensual pactado.
- Posteriores enfermedades: a partir del día 28.º se percibirá el 100% del salario mensual pactado.
- En caso de hospitalización: el 100% en todos los supuestos.

Este complemento, al igual que el reflejado en el artículo anterior, dejará de percibirse durante todo el período de I.T. cuando la persona trabajadora no se encuentre en su domicilio entre las 20:30 horas y 9:00 horas, sin previo aviso telefónico a las oficinas de la empresa hasta las veinticuatro horas del hecho causante. Esta situación se comprobará por el inspector de aseo urbano. De esta obligatoriedad se excluyen fracturas.

Asimismo, para la asistencia a consulta médica se facilitará el tiempo justificado necesario para la misma.

Artículo 18. – Seguro por contingencia de muerte o invalidez por accidente.

La empresa estará obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguro por muerte o incapacidad permanente absoluta por accidente con cobertura las 24 horas del día, con las exclusiones y limitaciones de las condiciones generales de la póliza, de la cual se dará copia de las condiciones generales de la póliza al comité de empresa, a beneficio de las personas trabajadoras o su familiares, que garantice las cantidades de 48.596,96 euros en caso de muerte por accidente y 56.929,51 euros en caso de incapacidad permanente absoluta por igual motivo.

Artículo 19. – Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a todas las personas trabajadoras dos uniformes al año, necesarios para el cometido de las prestaciones, siendo uno para la época de verano y otro para la de invierno, mediante sistema de tallaje. Para determinar la composición de dichos uniformes se crea una comisión integrada por el delegado y comité de empresa. Dentro de



los dos primeros meses del año, la presente comisión decidirá la composición de los uniformes para funciones profesionales y trabajos específicos, tanto los de invierno como los de verano. Dicha composición deberá ser aprobada o corregida por el Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos, considerando este dictamen como condición definitiva. Por parte de las personas trabajadoras, se obligarán a mantener la uniformidad en la ropa de trabajo. La empresa podrá sancionar con dos días de suspensión de empleo y sueldo a toda persona trabajadora que no haga uso de los uniformes establecidos, dejando el día siguiente a festivo como margen de tolerancia. La ropa de trabajo se entregará antes del 15 de mayo y 15 de octubre.

Artículo 20. – Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en 35 horas semanales.

Para todos los servicios actuales de trabajo será jornada continuada para todos.

El personal de recogida de carga lateral de noche trabajará en bloques de 7 días seguidos, descansando el 1.º bloque 3 días y el 2.º bloque 4 días.

El resto del personal tendrá jornada de 5 días a la semana, siendo el 1.º descanso en domingo y el 2.º rotativo.

El trabajo en domingo se compensará con descanso rotativo.

Por ser un servicio público, los horarios de trabajo serán establecidos por el Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos, y los más adecuados a efectos de la organización del trabajo según la programación de la empresa. No obstante, en cualquier modificación sustancial que en un futuro se pudiese introducir en los horarios vigentes, serían oídos los criterios del comité de empresa.

Todo el personal tendrá derecho a 15 minutos de tiempo efectivo de trabajo para bocadillo.

Mensualmente se expondrá una previsión de calendario de trabajos en domingos y festivos. Los lunes o martes se expondrá el definitivo con 3 reservas.

La empresa entregará el calendario laboral al inicio de cada año.

Protocolo para la realización de calendarios individuales laborales anuales.

a) Al objeto de poder hacer efectivos los descansos semanales rotativos y días de bloques de descanso coincidentes con alguno de los festivos anuales, se realizan de forma diaria los minutos necesarios, sobre la jornada ordinaria semanal pactada.

b) En el calendario anual de la empresa, se realizará el necesario ajuste teniendo en cuenta los días naturales del año, domingos, días de descanso, festivos, días de asuntos propios, y cuantas variables sean necesarias, de forma que se pueda ajustar lo más aproximadamente los minutos necesarios para el cumplimiento del primer apartado.

c) Con fecha 1 de enero, la empresa confeccionará una ficha personalizada de cada uno de las personas trabajadoras, en la que se anotarán a lo largo del año las diferentes situaciones laborales. Anotándose en los días realmente trabajados, los minutos realizados



en exceso, sumándose entre sí. En cada día de descanso rotativo, se anotará restando los minutos resultantes de dividir la jornada semanal por seis días.

d) El exceso o defecto de minutos anuales, se regularizarán durante el siguiente mes de enero, o serán compensados o deducidos en el correspondiente finiquito, en su caso.

e) Los días de vacaciones, bajas por I.T., o cualquier otro que no sea efectivamente trabajado, no generarán minutos a mayores sobre la jornada ordinaria, excepto en el caso de asuntos propios y permisos retribuidos.

f) El disfrute del descanso que coincida con un festivo o permiso, se disfrutará el día anterior o posterior a dicho festivo o permiso para los turnos de día. Para los turnos de noche se acoplará a un fin de semana del mes anterior o posterior que sea coincidente a su vez con otro descanso.

g) Cuando una persona trabajadora tenga asignado por calendario su trabajo en domingo y/o festivo, y por la causa que fuere, tuviera derecho a un permiso en dicho día, no perderá este y se le asignará descanso otro día.

Artículo 21. – Cambios de turno.

La empresa permitirá el cambio de turno, cuando dos personas trabajadoras de igual categoría así lo deseen. Cuando quede una plaza libre en un turno se comunicará al comité de empresa por si hay algún interesado a efecto de posibles prioridades.

Las personas trabajadoras con la categoría de capataz del mismo servicio y con categoría de conductor y peón especialista que manejan las mismas máquinas rotarán en los turnos de mañana y tarde.

Artículo 22. – Días festivos.

Para las personas trabajadoras de recogida de basura de carga lateral se trabajará todos los días del año. En Navidad y Año Nuevo será en horario negociado.

Artículo 23. – Días festivos trabajados no compensados y retribuidos.

Los días festivos que las personas trabajadoras deban trabajar por necesidades del servicio y no sean compensados, deberán ser retribuidos, y se abonarán al salario real incrementado en un 75%. No obstante, la empresa intentará aplicar la compensación siempre que ello sea posible.

Artículo 24. – Permisos retribuidos.

Para todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de la modalidad de contrato:

- Matrimonio: 15 días.
- Muerte familiares 1.^{er} grado: 3 días, con necesidad de desplazamiento 4.
- Muerte familiares 2.^o grado: 2 días, con necesidad de desplazamiento 4.
- Enfermedad grave y/o hospitalización familiares 1.^{er} y 2.^o grado: 2 días, con necesidad de desplazamiento 4.



- Nacimiento de hijo: 2 días, con necesidad de desplazamiento 4. En caso de enfermedad grave de la madre 5 días.
- Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día, con necesidad de desplazamiento 3.
- Traslado de domicilio: 1 día.
- Licencia por exámenes: para estudios oficiales reconocidos, el tiempo indispensable para acudir al examen, en primera convocatoria.
- Por parto natural sin complicaciones: 2 días, con necesidad de desplazamiento 4, para familiares hasta 2.ª grado de afinidad o consanguinidad.

Las parejas de hecho, registradas en el registro correspondiente, tendrán los mismos permisos que los matrimonios a excepción del de matrimonio.

Concepto de desplazamiento: se entenderá como tal el desplazamiento a localidades distantes más de 100 km por carretera de Burgos ciudad, y se incrementa en 2 días a mayores el permiso cuando el desplazamiento lo sea a una localidad distante a 500 km de Burgos ciudad por carretera.

Concepto de enfermedad grave: se entenderá como tal los siguientes supuestos:

- Intervenciones médicas con anestesia general.
- Las que como tal sean certificadas por el médico o centro sanitario.
- Aquellas situaciones que, aunque no cumplan las condiciones anteriores, se sobreentiendan como tal. Será la dirección la que admita la situación. En caso de discrepancia con el trabajador, se realizará una reunión dirección-comité para intentar llegar a un acuerdo.

Los días contemplados de permisos se refieren a días naturales, desde el día del hecho causante (incluido este), con las siguientes salvedades:

- Los días de permiso, en caso de haber trabajado el día del hecho causante, se empezarán a computar desde el día siguiente.
- En caso de permiso con desplazamiento por razón de matrimonio de hijos y hermanos se disfrutará desde el día anterior al hecho.

Para poder tener derecho a estos permisos se deberá comunicar la circunstancia antes de disfrutar del permiso y con la mayor antelación posible a la empresa. Posteriormente se justificará documentalmente.

La persona trabajadora podrá disfrutar los días correspondientes dentro del periodo de hospitalización.

Respecto a otros casos de permisos se estará a lo contemplado en la legislación laboral vigente.

En caso de producirse el hecho causante en día festivo o domingo, el permiso contará desde el primer día laborable que le siga.



Artículo 25. – Permisos recuperables.

En los mismos casos del artículo 24 para familiares de 3.º y 4.º grado.

Artículo 26. – Vacaciones.

El personal afecto a este convenio disfrutará de unas vacaciones consistentes en 25 días laborables (entendiéndose por tal de lunes a sábado, ambos inclusive) y un mínimo de 30 días naturales retribuidos, hallándose el promedio de los tres meses anteriores, exceptuándose horas extraordinarias y festivos retribuidos. Las vacaciones serán rotativas tomando como referencia el año 2015.

Si alguna persona trabajadora estuviese enfermo o accidentado durante el período en que le correspondiesen sus vacaciones, no perderá estas, pero las disfrutará de acuerdo con la legislación vigente y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, a excepción de las personas trabajadoras que deseen disfrutarlas fuera de los periodos señalados anteriormente, que deberán solicitarlo en enero.

Para favorecer la conciliación de la vida laboral con la familiar las personas trabajadoras con hijos con edades comprendidas entre los 6 y 12 años, podrán optar por periodos que van, segunda quincena de junio a primera de julio, segunda quincena de julio a primera de agosto, segunda quincena de agosto a primera de septiembre. En estos casos deberán solicitarlo por escrito con al menos dos meses de antelación.

Artículo 27. – Asuntos propios.

Todas las personas trabajadoras que lleven como mínimo seis meses en la empresa, dispondrán de tres días al año de asuntos propios, los cuales se solicitarán con la suficiente antelación, y no pudiendo coincidir más de tres personas trabajadoras con la categoría de conductor y seis con la categoría de peón.

Artículo 28. – Botiquín.

En cada cuartelillo, y en la cabina de los vehículos que lleven las personas trabajadoras con la categoría de capataz y vehículos que salgan fuera del término municipal, deberá de haber un botiquín para poder efectuar las primeras curas de urgencia. Estará obligado, no obstante, a dar parte correspondiente de cada caso.

Artículo 29. – Examen médico.

Todos los años se realizará un examen médico, que consistirá: auscultación, toma de tensión arterial, análisis de sangre y orina.

De los resultados, se dará copia a las personas trabajadoras.

De la obligatoriedad o no del mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En el mes de septiembre se aplicará una vacuna contra la gripe, con carácter voluntario.

Al personal que supere la edad de cincuenta años, además se le realizará la prueba de PSA.



Artículo 30. – Primas antiabsentismo y puntualidad.

Con el fin de reducir los porcentajes de absentismo, se crea una prima de antiabsentismo y puntualidad consistente en 255,08 euros brutos, para todas aquellas personas trabajadoras que estando en activo el 31 de diciembre de cada año no hayan causado ninguna falta a lo largo del año haciéndose efectiva durante enero.

Se entenderán como faltas, la no asistencia al trabajo por cualquier causa, incluso bajas por I.T., excepto vacaciones, permisos y bajas por accidente laboral, en este caso si se diera la coincidencia de solaparse dos años con la misma baja solo se descontaría el primer año, así como huelga legal.

Se podrán sustituir hasta cuatro días de baja por I.T. con 4 días de descanso, siempre con control y justificante médico. No computarán tampoco las bajas por maternidad y por riesgo de embarazo. En el caso de solaparse dos años con la misma I.T., solo se perderá la prima de antiabsentismo del primer año.

Artículo 31. – Asistencia social.

Se crea una bolsa de asistencia social consistente para el año 2020 en 9.195,44 euros, que administrará el comité de empresa y que se hará efectiva en el mes de junio de cada año.

Artículo 32. – Jubilación especial a los 64 años.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 33. – Jubilación parcial anticipada.

Aquellas personas trabajadoras que desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023 reúnan, en el momento de la solicitud, los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial prevista por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo a lo estipulado en la misma, y que así lo soliciten, la empresa posibilitará los trámites correspondiente para que ésta pueda llevarse a cabo, respetando en todo momento lo establecido en el artículo 42 «Nuevas contrataciones» y 43 «Ascensos» del presente convenio.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa su deseo de jubilarse por escrito al menos con una antelación de un mes.

Artículo 34. – Retirada del permiso de conducir.

Si a una persona trabajadora con la categoría profesional de conductor se le retira el permiso de conducir temporalmente y se probara que es por culpa de la empresa, esta, y mientras dure la sanción, le asignará otro puesto de trabajo, aunque le mantendrá el salario correspondiente a su categoría. Si la retirada temporal no fuese por una conducta constitutiva de delito previsto y penado en el Código Penal, y mientras dura la sanción, la empresa le dará otra ocupación pasando a percibir el salario correspondiente. El permiso de conducir por puntos, se aplicará porcentualmente, con el mismo criterio que en la actualidad.



Artículo 35.- Asambleas.

Los trabajadores dispondrán de 20 horas anuales para asambleas siempre y cuando se soliciten de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. – Sanciones y despidos.

El comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, antes de hacerse efectivas las mismas. De no recibir contestación expresa por parte del comité dentro de las 48 horas siguientes de haber sido informado de la sanción, la misma se hará efectiva.

Durante la vigencia de este convenio en caso de extinción o suspensión temporal de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en número inferior a los efectos de ser considerados colectivos, deberá además de cumplir con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ir precedido de un periodo de consultas con el comité de empresa de una duración no superior a treinta días naturales. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos o suspensiones y de atenuar sus consecuencias.

Artículo 37. – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pactan en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance, por las retribuciones de cualquier clase que tuviera la empresa. Así como, los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 38. – Comisión de vigilancia.

La comisión paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del convenio, con intervención preceptiva anterior a lo jurisdiccional, y como órgano de vigilancia al estricto cumplimiento del convenio.

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.

Artículo 39. – Productividad.

Como compensación a las mejoras concebidas en el presente convenio, la representación oficial se compromete, en nombre de sus representados, a prestar el máximo interés en las funciones de cada puesto de trabajo.



Artículo 40. – Conservación del puesto de trabajo.

Si por finalización del contrato, la empresa Urbaser, S.A., dejara de llevar los servicios desarrollados en la actualidad, el personal fijo de Urbaser, S.A., aceptado por el Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos, pasará al Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos o a la nueva empresa que contratase los servicios, siempre manteniendo, y en aplicación del Convenio General del Sector, dentro de esta garantía los derechos y obligaciones personales y colectivos ya aceptados en este momento por el Excelentísimo Ayuntamiento y los que, en lo sucesivo, se acepten por la corporación, con exclusión del personal directivo de Urbaser, S.A. condiciones que en ningún caso serán superiores a las que disfruten los empleados municipales en el supuesto de que fuese el Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos el que asumiese la prestación directa del servicio.

Artículo 41. – Personas trabajadoras eventuales.

Todos los contratos serán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores. El período de prueba para el personal operario será de 15 días.

Artículo 42. – Nuevas contrataciones.

Todas las nuevas incorporaciones a la plantilla se realizarán con la categoría profesional de peón, a excepción de los puestos de administración y taller.

Artículo 43. – Ascensos.

La empresa se compromete a que cuando se produzcan vacantes en las funciones profesionales de especialista o conductor o capataz, se cubrirán con una lista de voluntarios/as que previamente se les habrá sometido a un examen práctico y teórico profesional, en los que participará una representación del comité de empresa.

Todos los ascensos, a excepción del personal de oficina y taller, se realizarán desde la plantilla en activo.

Ver anexo I.

Artículo 44. – Formación.

La empresa velará en todo momento, porque las cuotas sociales abonadas en concepto de formación al régimen general de la seguridad social, se reinviertan sobre las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa en Burgos.

Artículo 45. – Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los miembros del comité de empresa podrán constituir una bolsa semestral con las horas sindicales y disfrutarlas cualquiera de sus miembros o delegados sindicales, siempre con el consentimiento de los afectados.

Artículo 46. – Disposición transitoria.

Para 2022 se acuerda el abono de un pago único no consolidable de importe de 300 euros brutos por persona trabajadora correspondiendo dicha cantidad a las personas



trabajadoras contratadas a jornada completa, y que se encuentren de alta en la empresa a la firma del presente acuerdo y hayan permanecido en la misma durante todo el año 2022. Las personas trabajadoras a jornada parcial que se encuentren de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo, y hayan permanecido en la empresa durante el año 2022 percibirán la parte proporcional.

Se abonará dicha cantidad en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 47. – Disposiciones finales.

1.º – El presente convenio es firmado de una parte por la dirección de Urbaser, S.A., en su delegación de Burgos y de otra parte por los miembros del comité de empresa formado por CC.OO., UGT, SOI, CGT, CSIF y USO en representación de los trabajadores.

2.º – En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el vigente Plan de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de la empresa Urbaser, S.A. que se rige por la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

3.º – A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este convenio, será de aplicación el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

* * *



ANEXO I

REUNIÓN COMISIÓN DE ASCENSOS

En Burgos, a día 7/11/2018, se reúnen:

– Por la empresa: Ana M.^a Ibáñez Revilla, Pedro A. Martínez Sancha, Luis M.^a Bustillo Vicario y Víctor Gómez Melchor.

– Por parte de los/as trabajadores/as: Pablo Vivanco Gardezabal, Ricardo Pérez Couceiro y David Nicolás Yufera.

– Delegados sindicales: Por CC.OO.: Blanca R. Antón Pascual. Por CGT: Gilberto Zamora Rojas.

Orden del día desarrollado. –

1. – Se retoma la negociación relativa al sistema de ascensos en la empresa, a las categorías de peón especialista, conductor y capataz.

Tras exponerse diferentes posturas por parte de la representación de la empresa y de la representación de los trabajadores, se llega al siguiente acuerdo:

Los cambios de categoría afectan a todos los turnos de trabajo e incluyen todas las tareas que la conforman. Para acceder a los ascensos, se deberá contar con los permisos de conducir pertinentes en la categoría a la que se opte.

Los puestos de trabajo a cubrir se relacionarán con carácter previo a los exámenes.

El listado que surja al final de cada proceso, estará vigente hasta que se inicie uno nuevo, si no hubiera candidatos suficientes para cubrir los puestos que se necesiten, se solicitarán voluntarios para cubrir los mismos.

Una vez ofertado un puesto de trabajo, en la categoría solicitada, el rechazo del candidato supondrá su expulsión de la lista, pudiendo participar de nuevo en los siguientes procesos que se oferten. Se establece un periodo de prueba de 3 meses desde que se comienza a trabajar efectivamente en la nueva categoría.

La oportunidad de iniciar o no un nuevo proceso de ascenso, se valorará en la presente comisión, bien en la reunión anual ordinaria o de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo exijan.

En cumplimiento de la normativa relativa a la Igualdad entre hombres y mujeres, en caso de empate en la puntuación y que uno de los candidatos fuera mujer, esta tendrá preferencia al ascenso. Asimismo, también tendrán preferencia las personas con discapacidad. El grado de la misma será el criterio a considerar en caso de empate de dos candidatos con discapacidad.

La valoración acordada para optar a la categoría laboral solicitada, se realizará conforme a la siguiente puntuación sobre 10:

1. Examen: 5 puntos.
2. Valoración de los capataces: 3 puntos.
3. Antigüedad en la empresa: 2 puntos.



El examen será tipo test, salvo un apartado que se desarrollará por escrito. Su contenido versará sobre:

- Medio ambiente.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Conocimiento del medio (itinerarios y calles).
- Cumplimentación de partes de trabajo.
- Gestión y mantenimiento del vehículo (comprobaciones antes de comenzar su uso).

Se facilitará desde la empresa, documentación no exhaustiva sobre las materias que componen el examen, no teniendo estas carácter de temario.

La valoración por parte de los capataces, será estrictamente confidencial, únicamente conocerá la misma el responsable del personal y una persona de este comité en calidad de verificador de la misma, cuando el interesado así lo solicite.

La valoración se realizará por todos los capataces, puntuándose del 1 al 10, aquellos capataces que no tengan datos del candidato y por tanto no puedan valorarle, no puntuarán. Una vez emitidas las puntuaciones, se realizará la media entre las valoraciones que efectivamente se hayan emitido.

Los criterios de valoración, serán los siguientes:

- Puntualidad.
- Disponibilidad.
- Trato (compañeros y mandos).
- Cumplimiento de las instrucciones (EPI's, recorridos...).
- Productividad (termina los recorridos habitualmente, n.º de contenedores que retira...).
- Versatilidad.

Cada uno de estos apartados se puntuará del 1 al 10, realizándose la media de todos ellos.

Se cierra la sesión a las 13:10 horas, emplazándose a todos los miembros para el próximo día 14/11/18, para la ratificación del acuerdo, mediante la firma del presente acta.