



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 11 de marzo de 2014

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la Empresa URBASER S.A., en su actividad de limpieza pública viaria de CIUDAD RODRIGO Y, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LAS MANCOMUNIDADES DE ALTO AGUEDA Y DE LA RIBERA DEL AGUEDA, YELTES Y AGADON (Salamanca), que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 06 de marzo de 2014 y suscrito con fecha de 20 de febrero de 2014, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 11 de marzo de 2014.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE CIUDAD RODRIGO Y, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LAS MANCOMUNIDADES DE ALTO ÁGUEDA Y DE LAS RIBERAS DEL ÁGUEDA YELTES Y AGADÓN PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR. PARTES SIGNATARIAS

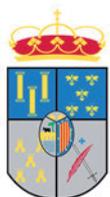
Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, el Delegado de personal como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial, de conformidad con los Art. 83 y 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Art. 1º ÁMBITO PERSONAL FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa URBASER, S.A. y los trabajadores empleados en sus centros de trabajo de Ciudad Rodrigo dedicados al servicio de

CVE: BOP-SA-20140324-003



Limpieza Pública Viaria y Mancomunidades de Alto Agueda y Riberas del Agueda, Yeltes y Agadón, dedicados a la Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos.

Art. 2º ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, siendo su duración y vigencia de dos años hasta alcanzar el 31 de Diciembre del año 2015. Sus efectos retributivos entraran en vigor a partir del 1 de enero 2014, salvo en aquellas materias retributivos en las cuales se hubiesen pactado una entrada en vigor distinta, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quedará prorrogado tácitamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Art. 3º DENUNCIA

Este convenio se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia a fecha 31 de diciembre de 2015.

Art. 4º GARANTÍA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en cómputo anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Art. 5º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

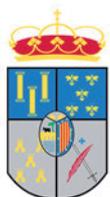
Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6º EMPLEO Y CONTRATOS DE TRABAJO.

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

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, así como, a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores.

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 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; la empresa mantendrá igualmente su facultad de desistir del contrato incluso cuando el momento



de la extinción del mismo coincida con cualquiera de las situaciones de interrupción del cómputo anteriormente enumeradas.

Art. 7º CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, estado civil, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, discapacidad o enfermedad, así como por razón de lengua dentro del Estado español; y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Art. 8º CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de finalización de cualquiera de los contratos que URBASER S.A. tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo y por las Mancomunidades del Alto Águeda y Riberas del Águeda, Yeltes y Agadón, no extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando la nueva empresa adjudicataria, el propio Ayuntamiento o cualquiera de las Mancomunidades, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los trabajadores.

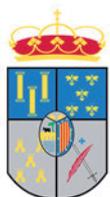
En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Art. 9º COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por los miembros del comité de empresa y delegados de personal y por la representación de la misma que ha tomado parte en las deliberaciones del convenio se reunirá a instancia de una de las partes, teniendo que celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes laborales a su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo de 15 días laborales a contar desde la fecha de la firma y publicación en el B.O.P. del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- 1.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que pueda afectar a su contenido.
- 4.- Cualquier cuestión de controversia de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión paritaria.
- 5.- Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos. Durante la vigencia del presente convenio. Cualquier cuestión de controversia de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento. Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de 10 días laborales a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.



CAPÍTULO II. JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 10º JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 37 horas semanales.

La jornada de trabajo en domingo tendrá la misma duración que en festivos (4 horas)

Dentro de la jornada se disfrutará de 30 minutos de descanso para el bocadillo, tiempo que se considerará como efectivamente trabajado.

El descanso semanal en períodos de mayor producción como los del mes estival de agosto, se podrá por necesidades del servicio, acumular los descansos semanales, de día y medio, por períodos de hasta 14 días, transformado el descanso de forma bisemanal. Todo ello sin perjuicio de las limitaciones legales que en dicha materia existiesen, y el respeto de los períodos mínimos de descanso diario, anual y entre jornadas que la Ley establezca, o que el presente convenio contemple.

Se establecerá un calendario laboral en el último trimestre de cada año con los representantes de los trabajadores.

Art. 11º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. Dado el carácter público que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias por causas estructurales aquellas que obedezcan situaciones de absoluta emergencia e imposible planificación. Las horas extras se compensarán en descanso o mediante retribución económica, a elección del trabajador; por cada hora trabajada equivaldrá a una hora y veinticinco minutos de descanso, o de una por retribución, en cuyo caso el valor de la hora extra a partir de la firma del presente convenio será en el caso de los trabajadores con la función profesional de conductor de 10,04 €/hora, y en el caso de los trabajadores con la función profesional de Peón el precio de la hora extraordinaria será de 9,69 €/hora.

Art. 12º TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Trabajo en domingos:

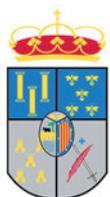
El personal que preste sus servicios en domingo percibirá a partir del momento de la firma del Convenio en concepto de "plus domingo" la cantidad fija, sin incremento ni revisión, que a continuación se concreta todos los años de vigencia del presente convenio, 38 € por domingo trabajado.

Trabajo en festivos:

Dada la obligatoriedad de prestar servicios en festivos, el personal que tuviera que prestar tales servicios percibirá una remuneración económica fija no revisable de 45,03 € por festivo. El tiempo de duración de esta jornada nunca será superior a 4 horas.

Art. 13º VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales para los trabajadores con al menos un año de servicio en la empresa y la parte proporcional a los que no alcancen dicha antigüedad (considerándose a este efecto la tracción de un mes como completo). El periodo vacacional "A" será el comprendido entre los meses de Junio a Octubre; periodo vacacional "B" comprenderá el resto de los meses del año, fijándose el calendario de común acuerdo entre los representantes de los Trabajadores y los de la Empresa, y comenzarán el primer día laborable de la semana.



No comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encuentra en situación de I.T. En el supuesto de que un trabajador se encuentre disfrutando sus vacaciones y caiga en situación de I.T., interrumpirá sus vacaciones y pasará a disfrutarlas al siguiente periodo, preferentemente en un mes que no coincida con el disfrute de otro trabajador.

Art. 14º FESTIVIDAD PATRONAL

El día 3 de noviembre, San Martín de Porres, patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Tendrá la consideración de abonable y no recuperables, si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre Empresa y los representantes de los Trabajadores.

Art. 15º PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

La Empresa concederá previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta 30 días como máximo de permiso no retribuido al año, a quien lo solicite con antelación suficiente.

La Empresa contestará al trabajador que lo solicite en un plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de solicitud.

En los casos de urgente necesidad, la Empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

El tiempo que permanezca el trabajador en la situación de excedencia o permiso especial no retribuido establecido en el presente artículo, la Empresa estará igualmente eximida de mantener de alta y cotizar por el trabajador.

Art. 16º PERMISOS RETRIBUIDOS

La Empresa concederá los siguientes permisos y por los motivos que se indican a continuación, siempre que se documente debidamente con el correspondiente justificante.

a) 3 días naturales por nacimiento o adopción de hijos y 5 días si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

b) Por matrimonio del trabajador 15 días naturales.

c) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 1 día natural ampliable a 2 días si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento a distinta provincia.

d) 3 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, consanguíneos y/o afines y 5 días si sucediera fuera de la provincia.

e) 2 días naturales en caso de fallecimiento de nietos y abuelos y 4 días si sucediera fuera de la provincia.

f) 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, consanguíneos y/o afines.

g) 1 días naturales por traslado de domicilio habitual.

h) 3 días naturales en caso de hospitalización, con o sin intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos, hermanos, nietos y abuelos, consanguíneos y/o afines pudiendo el trabajador elegir el uso de la licencia mientras dure la hospitalización.



i) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la Empresa.

j) Todo el personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa disfrutará de un (1) día de libre disposición al año, preavisando por escrito el trabajador a la empresa con una antelación mínima de 72 horas al inicio del disfrute del permiso retribuido. No pudiendo coincidir en la misma fecha de solicitud de disfrute del permiso más de un trabajador, salvo que a criterio de la Empresa fuera posible el que coincidan más de un trabajador en el mismo día. En el caso de coincidencia de fecha de disfrute de este permiso por dos o más trabajadores se estará al orden de presentación de la solicitud.

En caso de hospitalización de familiares, se procurará que estos permisos sean disfrutados de forma escalonada por los trabajadores del mismo grado consanguíneo.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17º SALARIO BASE

El salario base para el personal regulado por este convenio colectivo es el especificado para cada nivel y función profesional en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural.

Art. 18º PLUS DE PENOSIDAD

Se establece para el conjunto de estos conceptos y para aquellas funciones profesionales que se determinan en la tabla salarial anexa, un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, cuya cuantía será la equivalente al 20 por 100 calculado sobre el salario base.

Art. 19º PLUS CONVENIO

Por este concepto se establece un plus que es el indicado para cada función profesional en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por 16 pagas en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa, y en los términos establecidos en el artículo 23º "Pagas Extraordinarias".

Art. 20º PLUS TRANSPORTE

Por este concepto de carácter extrasalarial e indemnizatorio se establecen las cantidades mensuales que para cada función profesional se determinen en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por 12 pagas.

Art. 21º PLUS DE VESTUARIO

Este plus tiene carácter extrasalarial e indemnizatorio y se abonará en concepto de compensación de los gastos que suponen un correcto mantenimiento, conservación y limpieza de vestuario de trabajo, uniformes y/o ropa de trabajo en general que para las distintas labores a realizar deben vestir en el ejercicio de la prestación laboral; así como aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas que sin requerir el uso de uniforme si exigen una adecuada imagen y presencia.

Por este concepto se percibirán en los importes fijados en la tabla salarial anexa. Este plus se devengará mensualmente y será percibido en once mensualidades en el año, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales.



Art. 22º PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus funcional de nocturnidad para los trabajadores que realicen su jornada entre las 21 horas y las 6 de la mañana, consistente en un incremento del 25% del salario base de la función correspondiente por día efectivo trabajado.

Art. 23º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una de salario base, más plus convenio, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Gratificación de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de Junio, siendo su abono del 15 al 20 de Julio o día anterior.

Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre, siendo su abono del 15 al 20 de Diciembre o día anterior.

Gratificación de Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior, siendo su abono en la primera quincena de Marzo del año siguiente al de su devengo o día anterior.

Gratificación de septiembre: Se devengará del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior a su percibo, abonándose dentro de la primera quincena del mes de septiembre del año siguiente al de su devengo.

Art. 24º ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los trabajadores fijos de plantilla, podrán solicitar anticipos reintegrables por una sola vez al mes, a descontar de la nómina del mes en curso. No se podrá superar en ningún caso el 80% del sueldo y el plazo de solicitud será el comprendido entre los días 1 y 10 y el 20 y 30 de cada mes y será hecho efectivo el día 15 y día 1, respectivamente.

La empresa se compromete al mantenimiento de una partida de 6.010,12 €. para anticipos reintegrables.

La norma general a aplicar será la devolución del anticipo hasta en 15 mensualidades iguales y sucesivas. Los reintegros serán descontados de la nómina mensualmente. No se podrá solicitar una cantidad superior a 1.502,53 € (salvo causas muy justificadas y evaluada por la empresa).

No se podrá solicitar un nuevo préstamo, hasta que no hayan transcurrido 6 meses desde la cancelación de la anterior. Tendrán prioridad aquellos empleados que no lo hubieran solicitado anteriormente y habrá de justificarse el hecho que ocasiona la petición del anticipo.

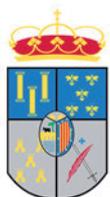
Los importes de las amortizaciones que se vayan produciendo por pago de los préstamos efectuados, revertirán en el fondo inicial a fin de que éste siga manteniéndose en la cuantía inicial.

Art. 25º FONDO DISCAPACITADOS SOCIAL PARA ESTUDIOS E HIJOS DISCAPACITADOS

Se crea un fondo de 1.000 € anuales.

Ayudas de Estudios: Los trabajadores que tengan hijos menores de 18 años que integren la unidad familiar y cursen estudios oficiales reglados, previa solicitud escrita y justificación, percibirán una ayuda de 50 € al año por cada hijo, y hasta un máximo de dos hijos por trabajador. Esta cantidad será abonada en la nómina del mes siguiente a que se formalice la matrícula de los estudios oficiales reglados correspondientes a la fecha en que conste se inicien los mismos.

Ayuda hijos discapacitados: Los trabajadores con hijos discapacitados, con una minusvalía reconocida por el organismo competente de al menos del 33%, percibirán, previa solicitud escrita



y justificación una ayuda de 75 € al año por cada hijo. La citada cantidad se abonará en el mes de enero de cada uno de los años de vigencia de la presente norma convencional.

Art. 26º VESTUARIO DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a sus empleados las prendas y equipos que se detallan a continuación y en las fechas que se indican:

Vestuario de Invierno: Se entregará antes del 30 de septiembre y serán:

- 1 cazadora y pantalón de pana.
- 1 camisa de manga larga.
- 1 jersey.
- 1 gorra de pana.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 par de botas de agua para dos años.

Traje de agua y anorak (cada dos años, en años alternos)

Vestuario de Verano: Se entregará antes del 31 de mayo y será:

- 1 pantalón.
- 1 cazadora de tergal.
- 1 camisa de manga corta.
- 1 gorra de tergal.
- 1 par de zapatos de seguridad.

Se entregará una faja o cinturón lumbar al trabajador que lo solicite.

Los trabajadores que justifiquen defectos de fabricación en cualquiera de las prendas de trabajo, tendrán derecho a su inmediata sustitución.

Art. 27º FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa, fomentará los Cursos de Formación Profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios para poder promocionar a una función superior, acogiéndose ambas partes al Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento.

Art. 28º PUESTO DE TRABAJO

Un trabajador solo podrá realizar trabajos diferentes para los que ha sido contratado, de forma esporádica, y atendiendo a rigurosas necesidades de servicio, si se realizasen funciones de función superior durante seis meses consecutivos en el periodo de un año u ocho meses alternos en un periodo de dos años, el trabajador consolidará automáticamente la función superior.

Art. 29º EXCEDENCIAS

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten con quince días de antelación al inicio de su disfrute, el derecho a situarse en excedencia voluntaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 46.2 del TRET por un periodo o plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siendo su incorporación inmediata a su puesto de trabajo, siempre que lo solicite por escrito con un mes de antelación.



Art. 30º REVISIÓN MÉDICA

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.

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

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

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

Art. 31º ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación reglamentaria hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial ordinaria mensual de la tabla salarial anexa desde el día de la baja.

A partir de la firma del presente Convenio en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa complementará hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial ordinaria mensual de la tabla salarial anexa la primera y segunda IT que inicie el trabajador a partir de la firma del Convenio; en las sucesivas IT que se produzcan en cada ejercicio la empresa complementará los tres primeros días de baja el 50%, del 4º día al 20º día de baja el 60% y desde el día 21º de baja el 75% de la base de cotización correspondiente a el mes anterior al hecho causante y mientras dure la I.T. con sus prórrogas correspondientes, no obstante, para complementar la segunda baja del año hasta el 100% de la retribución salarial mensual de la tabla salarial anexa, el índice de absentismo individual del trabajador no deberá superar el 5% en el período comprendido dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la segunda baja médica (IT) del año en curso que en su caso corresponda.

Se considerará absentismo a estos efectos las IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral de duración igual o superior a 17 días y las faltas de asistencia.

Las situaciones de incapacidad temporal no darán lugar a merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

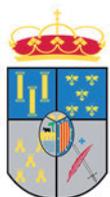
En los casos de hospitalización derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se complementarán las prestaciones al 100% desde el primer día y hasta el último día de la baja.

A los trabajadores en situación de I.T. debido a enfermedad común o accidente de trabajo, se les actualizará sus percepciones cuando se produzca una revisión del convenio.

Art. 32º PÓLIZA DE ACCIDENTES

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que cubra a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

– En caso de fallecimiento por accidente de trabajo (se les entregará a los herederos, quince mil trescientos veinticinco euros con ochenta y un céntimos (15.325,81.- €).



– En caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o invalidez total, para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, quince mil trescientos veinticinco euros con ochenta y un céntimos (15.325,81.- €).

– En caso de muerte por enfermedad profesional se le entregará a los herederos quince mil trescientos veinticinco euros con ochenta y un céntimos (15.325,81.- €).

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta Empresa, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/94 de 20 de Junio, de la Ley General de la Seguridad Social.

La póliza de accidentes se revisará anualmente en la misma cuantía que el convenio.

Art. 33º RETIRADA PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto de que un trabajador realizando su cometido y cumpliendo la función que le fuera encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente de Peón, mientras dura la retirada de dicho permiso sin menoscabo de las retribuciones que viniera percibiendo. Cuando la retirada del permiso de conducir se produzca en condiciones distintas a las descritas en el párrafo anterior, las retribuciones a percibir serán las del puesto de trabajo que se le asigne. La empresa abonará la multa que se le imponga al trabajador con ocasión del servicio realizada para la empresa y siempre que la misma no suponga infracción grave a la legislación sobre el Tráfico, salvo que ésta se haya podido cometer por motivo de la necesidad de la realización del servicio. Para el abono de dicha sanción será necesario que la misma tenga firmeza en vía administrativa.

La empresa y el trabajador podrán optar, de mutuo acuerdo, el disfrute de las vacaciones pendientes durante el periodo de suspensión del permiso de conducir. Todo lo dispuesto en este artículo no será de aplicación 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.

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 del 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 citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio General del Sector.



Art. 34º SALUD LABORAL

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, que tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

A tal fin la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

Dicha participación incluye la consulta a cerca de la evaluación de los riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, en su caso, y en los términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando se produzcan decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en la empresa, y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales de trabajo, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

La empresa, al suscribir el correspondiente documento de asociación con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o en su caso el documento de proposición de asociación, comunicará a la representación legal de los trabajadores existente la elección de la Mutua correspondiente, pudiendo en tal sentido la representación legal de los trabajadores a su opción emitir informe al respecto.

Vigilancia de la Salud.

Se garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores, será realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos inherentes

y tareas específicas al puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Todos los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento Médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo de cada trabajador.

Botiquín: En el local se dispondrá de un botiquín de urgencias, los representantes de los trabajadores y el capataz o encargado velarán por las reposiciones necesarias.

La Empresa se compromete a facilitar instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, acerca de los riesgos y peligros que puedan afectarle sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenidos y evitarlos.



A tal efecto se tendrá a disposición del personal un ejemplar de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), de 8 de Noviembre y en su caso, el anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realizan.

CAPÍTULO IV DERECHOS SINDICALES

Art. 35º DERECHOS SINDICALES.

En el supuesto de una rescisión de contrato por la Autoridad Municipal se dará conocimiento de este hecho a los representantes de los trabajadores con carácter inmediato. Si fuera la Empresa la que solicitara la rescisión del contrato lo comunicara a los representantes de los trabajadores con 20 días de antelación a la presentación de la solicitud.

Con anterioridad a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves, así como reincidencias de faltas leves, los representantes de los trabajadores serán informados.

Los trabajadores dispondrán de 8 horas anuales para la celebración de asambleas, dentro de las horas de trabajo.

Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios.

Realizar asambleas en los locales de los que la Empresa dispone en la fecha del convenio, fuera de las horas de trabajo para información de carácter laboral sin que puedan ser utilizados para otros fines.

No computarán como horas sindicales las utilizadas para asistir a convocatorias de la empresa, ni aquellas que fueran necesarias para la negociación del convenio colectivo de la empresa u otro rango superior.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en las nóminas mensualmente el importe de la cuota sindical correspondiente.

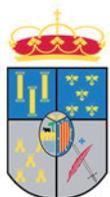
DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. de 30 de julio de 2013) y demás disposiciones legales.

Segunda.- 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.

Tercera.- Genero 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.

Cuarta.- 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.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, corresponden a las señaladas en la tabla salarial anexa, por funciones profesionales y conceptos.

ANEXO										
TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015										
URBASER S.A										
LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE CIUDAD RODRIGO; RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LAS MANCOMUNIDADES DE ALTO ÁGUEDA Y DE LAS RIBERAS DEL ÁGUEDA YELTES Y AGADÓN										
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PAGA EXTRA DE VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA DE MARZO	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL AÑO
CONDUCTOR/A	694,50	55,21	138,90	121,77	13,44	749,71	749,71	749,71	749,71	15.271,37
PEÓN	665,82	55,21	133,16	121,77	13,44	721,03	721,03	721,03	721,03	14.743,58
veces año	12	12	12	12	11	1	1	1	1	