



Convenio colectivo empresarial
Urbaser Limpieza Pública Viaria
Palencia

2020-2022



hábitat



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER S.A., EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS PARA EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito de aplicación:

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para URBASER, S.A., en el Ayuntamiento de Palencia, y cuya actividad sea Limpieza Pública Viaria (incluida la Limpieza de Áreas Verdes), Recogida y Transporte de Residuos Orgánicos (contenedor verde o el que lo sustituya) y Envases, que la empresa tiene adjudicados por el Ayuntamiento de Palencia.

Artículo 2.- 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.

Artículo 3.- Duración y vigencia:

Este convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, no obstante, y salvo aquellas condiciones a las cuales ha de estarse a lo contenido en ellas en sus propios términos y a las que expresamente se pacte el inicio de la validez en otro momento, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2020. Su duración será de tres años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4.- Denuncia:

El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado con un mes de antelación, una vez finalizada la vigencia establecida en el Artículo 3, sin necesidad de preaviso alguno, y prorrogado en todo su articulado hasta la firma del siguiente Convenio.

CAPÍTULO II**Provisión de puestos****Artículo 5.- Provisión de vacantes y plazas de nueva creación:**

Las vacantes y plazas de nueva creación serán cubiertas en el plazo máximo de dos (2) meses, a contar desde la fecha en que se produzcan por cualquier circunstancia.

Las vacantes y plazas de nueva creación se cubrirán por el siguiente orden de prioridad:

1. Por concurso de ascenso restringido entre el personal fijo con un (1) año de antigüedad mínima. En este aspecto, cuando se produzca una vacante como consecuencia de la jubilación parcial de un conductor, ésta será ofertada para su cobertura a los trabajadores con función profesional de peón que cumplan con los requisitos técnicos y habilitaciones legalmente exigidos para el desempeño de tal función profesional de conductor.
2. Por oferta de la Oficina de Empleo, estableciéndose contrataciones de igual naturaleza que las vacantes producidas.

Previo conocimiento en cualquier caso del Comité de Empresa.

Se valorarán los cursos de formación continua del VI Acuerdo Nacional de Formación Continua, o el que le sustituya, realizados por los trabajadores, siempre que tengan relación con la empresa.

El baremo de puntuación se establecerá según el número de horas del curso, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 6.- Trabajos de superior e inferior función:

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 7.- Contratación:

La empresa se compromete a la no contratación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal.

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 8.- Actualización retributiva:**

Para los años 2020 y 2021 se aprueban las Tablas Retributivas Definitivas adjuntas como Anexo I, a tal efecto indicar que las tablas salariales del año 2021 se han realizado considerando un incremento de un 1,60% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020. Las tablas salariales de 2021 se aplican con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

Para el año 2022 se establecen las revisiones salariales que se detallan a continuación:

- A las condiciones retributivas establecidas en el Anexo I del presente convenio para el año 2021 se le aplicará el porcentaje resultante del 100% IPC real nacional definitivo de enero del año 2022 más un 0,25%, siendo de aplicación de manera consolidada desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 30 de junio del año 2022.
- A las condiciones retributivas establecidas en el Anexo I del presente convenio para el año 2021 se le aplicará el porcentaje resultante del 100% IPC real nacional definitivo de enero del año 2022 más un 1%, siendo de aplicación de manera consolidada desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, sin efectos retroactivos.

A tales efectos, ambas partes se reunirán una vez conocido el IPC real nacional definitivo de enero del año 2022 al objeto de elaborar las tablas que serán de aplicación para el año 2022.

No obstante a lo anterior, en el caso de que el IPC real nacional definitivo de enero del año 2022 conforme lo dispuesto en el presente apartado resulte negativo no será de aplicación, quedando consolidada la Tabla salarial del año 2021, siendo en todo caso de aplicación los incrementos fijos pactados (0,25% y 1%) para el año 2022.

Artículo 9.- Retribuciones:

La estructura que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- 1) Salario base.
- 2) Complementos.
 - 2.1. En atención a las condiciones personales del trabajador.
 - Plus de Antigüedad.
 - 2.2. De puestos de trabajo.
 - Plus Convenio.
 - Plus de Penosidad y peligrosidad.
 - Plus Puesto de trabajo Peón de Recogida.
 - Plus de Gratificación Mensual.
 - Plus de Puesto de trabajo de Peón Refuerzo Limpieza Viaria.
 - Plus Lavaceras.
 - Plus Mantenimiento de Contenedores.
 - Plus Nocturno.
 - Plus de Domingo.
 - Plus de Festivo.
 - 2.3. De vencimiento superior al mes.
 - Paga extraordinaria de Verano.
 - Paga extraordinaria de Navidad.
 - Paga extraordinaria de Beneficios.
 - 2.4. Indemnizaciones o suplidos.
 - Plus de transporte.

Artículo 10.- Salario Base:

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Se percibirá en atención a los importes mensuales establecidos para cada función profesional en las Tablas retributivas Anexas, en atención al siguiente criterio:

$$(Salario\ base\ diario\ x\ núm.de\ días\ al\ año)/12$$

Artículo 11.- Plus de Antigüedad:

Los trabajadores de nuevo ingreso a partir del año 2013, así como los trabajadores en plantilla que a la fecha de firma del anterior convenio no hubieran alcanzado el porcentaje del 30% conforme a la fórmula establecida para dicho plus en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A., en su actividad de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos para el Ayto. de Palencia. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia núm. 86 de 18 de julio de 2012), continuarán rigiéndose conforme a lo establecido en dicha fórmula (tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% del salario base mensual) únicamente hasta el 31 de diciembre de 2015, y con el tope máximo para el devengo y percibo del citado plus del 30%. En cualquier caso, y teniendo presente

el citado tope, llegada la fecha del 31 de diciembre de 2015, pasarán a percibir por este concepto desde 1 de enero del año 2016 el porcentaje del 1% del salario base mensual por cada año de antigüedad ininterrumpida en la empresa, con el tope máximo para el devengo y percibo del citado plus del 30%.

En cualquier caso, una vez alcanzado dicho tope del 30% se respetará y consolidará en su cuantía y número de pagas, pasando a denominarse tal concepto como "Antigüedad consolidada".

Los trabajadores en plantilla que a la fecha de firma del Convenio colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A., en su actividad de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos para el Ayto. de Palencia. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia núm. 63 de 27 de mayo de 2013, se encuentren en el tramo de antigüedad comprendido entre el 30% y el 50% conforme a la fórmula establecida para dicho plus en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa URBASER, S.A., en su actividad de Limpieza Pública Viaria, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos para el Ayto. de Palencia. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia núm. 86 de 18 de julio de 2012, continuarán rigiéndose conforme a lo establecido en dicha fórmula (tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% del salario base mensual) únicamente hasta el 31 de diciembre de 2015, y con el tope máximo para el devengo y percibo del citado plus del 50%, el cual una vez alcanzado se respetará y consolidará en su cuantía y número de pagas, pasando a denominarse tal concepto como "Antigüedad consolidada". En cualquier caso, y teniendo el porcentaje de antigüedad generado por cada trabajador a dicha fecha en su cuantía y número de pagas, pasando a denominarse tal concepto como "Antigüedad consolidada".

Respecto al concepto de "Antigüedad consolidada", concepto éste no absorbible ni compensable, se acuerda que el mismo resultará revalorizable en futuros Convenios colectivos que sustituyan al presente, en los términos que se acuerde en cada momento para dicho concepto.

Artículo 12.- Complementos de puesto de trabajo:

Se establece los siguientes pluses:

- Plus Convenio: Se percibirá en igual cuantía para cada función profesional según se establece en la tabla retributiva anexa. Este plus se percibirá en quince (15) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.
- Plus penosidad y peligrosidad: Todos los trabajadores, a excepción del personal de administración, percibirán en concepto de plus penosidad y peligrosidad el 30% del salario base diario establecido en la tabla retributiva anexa. El citado plus tendrá carácter diario y se abonará a razón de 25 días por mes (300 días al año).
- Plus puesto de trabajo Peón de Recogida: Se percibirá por los trabajadores que desempeñen dicho puesto de trabajo, en la cuantía establecida en la tabla retributiva anexa. Este plus se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.
- Plus de gratificación mensual: Se percibirá en la cuantía que para cada función profesional se establece en la tabla retributiva anexa. Este plus se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.
- Plus puesto de trabajo de Peón Refuerzo Limpieza Viaria: Se percibirá por los trabajadores que desempeñen dicho puesto de trabajo, en la cuantía establecida en la tabla retributiva anexa. Este plus se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.
- Plus Lavaceras: Aquellos trabajadores operarios que, durante los seis meses que comprenden la estaciones estival y primaveral, se encuentren desarrollando tareas de mantenimiento, pintura, reparación y lavado de aceras y zonas peatonales, percibirán el mencionado plus en la cuantía mensual establecida en la tabla retributiva anexa. Al tratarse el mencionado plus de un complemento puesto de trabajo, el mismo no tendrá carácter consolidable y únicamente se percibirá en los meses que efectivamente se desarrolle ese trabajo.
- Plus mantenimiento de contenedores: El personal operario que se dedica habitualmente al pintado, revisado, reparado y lavado de los contenedores que se encuentren ubicados en la ciudad de Palencia, percibirá el mencionado plus en la cantidad mensual establecida en la tabla retributiva anexa. Este plus se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.
- Plus Nocturno: Los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un plus de trabajos nocturnos, en atención a la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base Diario} \times 26\%) \times 25 \text{ días}$$

Este plus se percibirá en doce (12) mensualidades, siendo por consiguiente su devengo mensual.

- Plus de Domingo: Los trabajadores que por necesidades del Servicio tienen que realizar su jornada en domingo, y siempre que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus funciones profesionales en domingo, con independencia de su función profesional, percibirán la cantidad de 38'94 € para el año 2020 y 39'56 euros para el año 2021. Este plus se abona por domingo trabajado. Igualmente, los trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus funciones profesionales en domingo y que por la obligatoriedad de tener que trabajar los domingos según proyecto y descansar por tanto un (1) día de entre semana, se verán bonificados por cada tres (3) domingos trabajados con un (1) día de vacaciones, pudiéndose acumular a su período vacacional (siempre de acuerdo con la empresa).
- Plus de Festivo: Los trabajadores que por necesidades del Servicio tienen que realizar su jornada en día festivo (local, autonómico, nacional, o día del Patrón San Martín de Porres 3 de noviembre), no domingo, con independencia de su función profesional, percibirán la cantidad resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base mensual} + \text{Plus antigüedad} + \text{Plus Convenio} + \text{Plus Penoso Mensual}) \times 200\%}{30}$$

Este plus se abona por día festivo trabajado.

Artículo 13.- Pagas extraordinarias:

1. Paga extraordinaria de Verano: Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero, al 30 de junio, y su importe será el de una mensualidad de Salario Base Mensual + Plus Antigüedad + Plus Convenio. Su abono será el 16 julio del mismo año en que se devengó.
2. Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, y su importe será el de una mensualidad de Salario Base Mensual + Plus Antigüedad + Plus Convenio. Su abono será el 21 de diciembre del mismo año en que se devengó.
3. Paga extraordinaria de Beneficios: Se devengará anualmente, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior en que se abone, y su importe será el de una mensualidad de Salario Base Mensual + Plus Antigüedad + Plus Convenio. Su abono será el 15 de marzo del año posterior a su devengo.

Artículo 14.- Plus de transporte:

Se establece un plus de transporte mensual de carácter extrasalarial, que se percibirá como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, fijándose su importe en la cantidad que por tal concepto figura en la tabla retributiva anexa para las funciones profesionales de: Jefe de Servicios y Ayudante de Servicios.

Este plus se percibirá en las doce (12) mensualidades.

Artículo 15.- Compensación y absorción:

Los incrementos que en cualquier caso pudieran producirse por disposición legal, deberán evaluarse en su cómputo anual siendo compensables y absorbibles siempre que dicho aumento no supere las retribuciones que por todos los conceptos se fijen anualmente en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral y horarios

Artículo 16.- Jornada laboral:

La jornada laboral se mantiene en 36 horas semanales. Los trabajadores que realicen su jornada continuada dispondrán de 20 min. de bocadillo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo, tal y como se venía efectuando ese cómputo en la actualidad.

Los sábados por la tarde no se realizará ningún servicio, excepto el de mercado.

A tenor de lo contenido en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de alcanzar una mayor productividad y facilitar la flexibilización organizativa, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje del 7,5% del promedio de la jornada de trabajo en cómputo anual correspondiente a cada trabajador según la jornada máxima que se pacte en este convenio.

Será competencia de la empresa la determinación en los días de lluvia intensa la suspensión de la prestación del servicio durante la jornada laboral en función de las inclemencias meteorológicas existentes.

El personal que presta sus servicios todos los sábados disfrutará de un sábado de cada cuatro (tres sábados trabajados y uno descansado) en un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio Colectivo. Las horas correspondientes a esos sábados de descanso se compensarán con una hora y media los sábados que se trabajen y media hora los lunes, excepto el personal de jardines, que será una hora cada sábado y una hora cada lunes.

A efectos de vacaciones, los sábados, se trabajen o no, computan como días laborables.

Artículo 17.- Trabajo en domingos:

Los servicios de los domingos en horario de mañana se realizarán por el personal de refuerzo según las condiciones establecidas en el acuerdo de fecha 05 de marzo de 1999.

La empresa podrá celebrar cuantas contrataciones sean necesarias y en el porcentaje oportuno para cubrir, ya sea específicamente o no, el trabajo en domingos. A dichos trabajadores, por ser específicamente contratados para el desarrollo de su relación laboral en domingo no le será abonado ni compensado dicho trabajado de manera adicional, salvo las retribuciones correspondientes al porcentaje de jornada contratado.

Las sustituciones de estos trabajadores se podrán cubrir por personal voluntario que lo manifiesten con la debida antelación. Este personal, voluntario, percibirá por el trabajo de mañana el plus de domingos establecido en el Convenio Colectivo.

Respecto a las tres (3) horas de servicio a realizar durante la tarde de los domingos según necesidades del cliente, las mismas se realizan por personal contratado a tal efecto.

Artículo 18.- Horas extraordinarias:

En el supuesto de que algún momento deban retribuirse se abonarán de acuerdo con la aplicación del 75% a mayores del precio ordinario en jornada normal y el 150% del valor ordinario en jornada festiva. La compensación en descanso tendrá el mismo incremento que la compensación en metálico.

Artículo 19.- Calendario laboral:

La empresa se verá obligada a elaborar, junto con el Comité el calendario laboral, durante la vigencia de este Convenio, en el primer mes del año, que deberá exponerse en lugar visible en cada centro de trabajo, y en el que conste por semanas la distribución de la jornada.

El tiempo de trabajo añadido al fijado en el calendario laboral semanal tendrá la consideración de extraordinario.

Artículo 20.- Festividad Patronal:

El día 3 de noviembre, festividad patronal de San Martín de Porres, no se efectuará ningún servicio, salvo el de recogida de mercados y con las excepciones que pueda dar lugar al ser consecutivo de domingo u otro festivo.

No se efectuará ningún servicio los días 1 de enero y 25 de diciembre, siempre y cuando estas fechas no coincidan en lunes o sábado. El personal de recogida nocturna trabajará la noche del día 2 al día 3 de noviembre, descansando al día siguiente, es decir la noche del día 3 al día 4 de noviembre.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 21.- Vacaciones:

1. La duración de las vacaciones se fija en veintiocho días laborables. El trabajador deberá concretar antes del primero de noviembre la petición del período de vacaciones que desee disfrutar durante el año para que una vez planificadas las necesidades de la empresa, le sean concedidas.
2. Por la Comisión Paritaria se establecerá un sistema rotatorio para el disfrute de las vacaciones no obstante, los trabajadores con responsabilidades familiares, tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con el periodo de vacaciones escolares.
3. Las vacaciones se disfrutarán según las necesidades del servicio, sin que la empresa pueda fraccionarlas en más de dos períodos, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.
4. Se fijará como periodo de verano del 1 de junio al 30 de septiembre (7 quincenas). El resto del año (del 1 de octubre al 31 de mayo) se considera invierno.
5. Duración de las vacaciones:
 - Verano:
Quince días naturales (13+2). Los domingos y festivos, si los hubiera, se añadirán al periodo de disfrute de invierno.

- Invierno:
- a. Si se disfrutara una quincena, el trabajador tendrá derecho a un (1) día de bonificación. Si se disfrutaran dos quincenas, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de bonificación.
 - b. Los trabajadores que hayan disfrutado la quincena de verano, disfrutarán en invierno 15 días laborables. La empresa concederá a todos los trabajadores que se encuentren dentro de dicho periodo de invierno, un (1) día. Este día deberá disfrutarse dentro del citado periodo, desde el 1 de octubre hasta el 31 de mayo, y deberá ser solicitado con al menos 5 días antelación, caducando como norma general su derecho a 31 de mayo de cada año. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades justificadas del servicio, y en ningún caso podrá acumularse a la licencia de asuntos propios recogida en el artículo 22 del presente Convenio, ni a ninguno de los periodos de vacaciones referidos en el presente artículo.
6. Con el objeto de que la mayoría del personal pueda disfrutar al menos, una quincena en periodo estival, cada quincena de verano saldrá de vacaciones como mínimo el siguiente número de personas:
- Cinco operarios del grupo de limpieza viaria.
 - Un trabajador de refuerzo de limpieza viaria.
 - Un conductor, salvo en el mes de julio que saldrán dos por quincena.
7. El Personal de Mercado disfrutará de seis (6) días de descanso más al año, que les concederá la empresa de acuerdo con las necesidades de servicio.
8. No se podrán disfrutar vacaciones ni durante ni entre los tres días antes y cuatro días después de semana de ferias. No obstante lo anterior, los trabajadores que disfruten las vacaciones en la segunda quincena de agosto que se ve reducida por la Ferias, podrán disfrutar los días pendientes en un solo periodo a lo largo del año, siempre con la previa y expresa autorización por parte de la Empresa.
9. Comienzo y la terminación de las vacaciones será dentro del año natural al que corresponda. Con independencia de lo anterior, 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 período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el presente artículo 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 el artículo 48.4 y 48.bis 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.
- Así mismo, al amparo igualmente de lo dispuesto en el vigente artículo 38.3 del TRET, y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida (antes y/o durante) 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.
10. El abono del periodo de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante los tres meses precedentes inmediatos, excepto horas extraordinarias y pagas extraordinarias de julio, diciembre y beneficios.
11. La empresa habilitará los mecanismos de que disponga para que en el mes de junio algún trabajador con permiso de conducir vehículos pesados pudiera, si las circunstancias internas de la organización lo permiten, facultar a dos conductores más para que disfruten las vacaciones en este periodo.

Artículo 22.- Permisos para consulta médica:

Para los casos de consulta médica del trabajador, se concederán permisos retribuidos por el tiempo imprescindible y con posterior justificante médico. Se solicitará del médico la hora de salida.

Para los casos de consulta médica de familiares de primer grado, se concederán permisos retribuidos por el tiempo imprescindible y con posterior justificante médico. Se solicitará del médico la hora de salida. A tal efecto, se establece un límite de 12 horas anuales. Dicho permiso podrá utilizarse siempre y cuando exista la imposibilidad de que la consulta médica no pueda ser prestada en horario distinto al del turno de trabajo, salvo urgente necesidad.

Artículo 23.- Licencias retribuidas:

Las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, si bien en caso que las circunstancias reflejadas en él, ocurran a más de cincuenta (50) kilómetros de Palencia capital, los plazos de licencias se aumentarán en dos (2) días.

A los efectos, tendrá la consideración de enfermedad grave la hospitalización e intervención quirúrgica cualquiera que sea su causa.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

Se establecen dos (2) días de asuntos propios. El disfrute de estos días se realizará a elección del trabajador siempre y cuando no concurren más de dos solicitudes en las funciones profesionales de peón y una solicitud en las funciones profesionales de conductor en un mismo día.

A partir del 1 de enero del año 2018 todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa disfrutarán de un día adicional de asuntos propios, por lo que en el año 2018 los trabajadores conforme a lo anterior podrán disfrutar de un total de tres (3) días de asuntos propios.

La solicitud se realizará con una antelación mínima de una semana y máxima de un mes.

La concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición (día y hora), para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, en el momento de entrega se pondrá un sello de entrada, fijado día y hora de registro y quedándose el trabajador con la copia pertinente.

En los tablones se expondrá un cuadrante anual en el que figurarán los días solicitados, para evitar así la acumulación de trabajadores conforme lo dispuesto en el presente artículo, que se irá actualizando conforme se vayan solicitando los días de asuntos propios previstos y configurados en el presente artículo.

Para el disfrute de dichos días será condición imprescindible la expresa autorización por parte de la empresa, pudiendo denegar los mismos en función de las necesidades del Servicio.

Los referidos días de asuntos propios deberán disfrutarse dentro del año natural. No podrán acumularse dichos días al período de vacaciones.

Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos y/o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva, con la salvedad de lo pactado expresamente en el presente artículo respecto a los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

Los efectos de lo aquí contenido se extenderá a las parejas de hecho legalmente constituidas.

CAPÍTULO VI.

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 24.- Incapacidad temporal:

A partir del primer día de baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, y hasta un máximo de dieciocho meses (12 meses de duración máxima + 6 meses de prórroga), se considerará al trabajador en situación de Incapacidad Temporal, siempre y cuando se acredite la misma por los servicios médicos de la Seguridad Social.

1. A partir del primer día de baja por enfermedad común la empresa complementará la prestación reglamentaria delegada de manera que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones salariales por contingencias comunes durante el tiempo que dure la baja, en la primera baja del año. Las siguientes bajas por enfermedad común percibirán el 100% a partir del cuarto día de baja.
2. Durante el tiempo que el trabajador se encuentre en situación de IT por accidente de trabajo cualquiera que sea la causa del mismo, la empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria delegada de manera que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones salariales, incluidas las pagas extraordinarias establecidas, con carácter general en el presente convenio.

3. También se complementará la prestación reglamentaria delegada de manera que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones salariales a todo aquel trabajador que tenga que ser hospitalizado, desde el primer día, con independencia de la contingencia, ya sea común o profesional.

Artículo 25.- Jubilación parcial:

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con relación con el 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 26.- Seguridad y salud laboral:

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) vigente en cada momento.

Artículo 27.- Ropa de trabajo anual:

Estará formado por:

PARA EL PERSONAL DE RECOGIDA Y CONDUCTORES.

- 4 buzos.
- 2 camisas.
- 2 pares de calzado.
- 1 anorak.
- 1 forro polar.

PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA:

- 2 trajes de verano e invierno.
- 2 camisas.
- 2 pares de calzado.
- 1 anorak.
- 1 forro polar.

PARA CAPATACES, JEFE DE SERVICIOS Y JEFE DE VERTEDERO

- 2 trajes de verano e invierno.
- 2 camisas.
- 2 pares de calzado.
- 1 anorak.
- 1 forro polar.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a entregar a cada trabajador el calzado y la ropa adecuada a la época del año.

CAPÍTULO VIII

Asistencia y acción social

Artículo 28.- Seguros por contingencia de muerte o invalidez derivado de accidente de trabajo:

La empresa establecerá en beneficio de sus trabajadores o familiares un seguro de accidentes de trabajo, que garantice la cantidad de 32.293´06 € para el año 2020 y 32.809´75 € para el año 2021 en caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo y 43.057´41 € para el año 2020 y 43.746´33 € para el año 2021 en caso de invalidez permanente total y absoluta derivadas de accidentes de trabajo.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

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

Artículo 29.- Garantía de la relación de trabajo:

En caso de la finalización del contrato que la empresa URBASER, S. A., mantiene con el Excmo. Ayuntamiento de Palencia, será obligación tanto de la nueva empresa adjudicataria como del propio Ayuntamiento, si éste realizase los servicios por gestión directa municipal, la absorción de todo el personal que en dicha fecha figurase en el Pliego de Condiciones, más las nuevas contrataciones.

Artículo 30.- Ayuda escolar:

Todos los trabajadores con hijos que estén realizando estudios de E. Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato, FP y Universitarios, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 139´71 € para el año 2020 y 141´95€ para el año 2021 que se abonarán, de una sola vez el último día del mes de septiembre.

Artículo 31.- Privación del Carnet de Conducir al personal:

CONDUCTOR:

La privación del Carnet de Conducir a este personal durante la jornada de trabajo, no comportará la resolución de la relación laboral con la empresa, viéndose ésta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo con las percepciones salariales correspondientes al de conductor, hasta tanto entre de nuevo en posesión del Carnet, en cuyo momento se incorporará a su puesto anterior.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Así mismo, 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 mediante 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.

Artículo 32.- Premio por permanencia:

Se abonará en la cuantía que se señala más adelante, un premio por su permanencia en la empresa a todos aquellos trabajadores con más de cinco años de antigüedad en el centro de trabajo, que voluntariamente soliciten en una determinada edad la baja en la misma (baja exclusivamente por Jubilación anticipada y/o definitiva).

– A los 60 años: 7.790´85 € para el año 2020 y 7.915´50 € para el año 2021.

– A los 61 años: 3.760´78 € para el año 2020 y 3.820´95 € para el año 2021.

– A los 62 años: 2.149´16 € para el año 2020 y 2.183´55 € para el año 2021.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores beneficiarios declaran las partes de este convenio que estos premios por permanencia no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Artículo 33.- Igualdad de oportunidades:

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

Tendrá derecho preferentemente para el ingreso de igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 34.- Derechos Sindicales:

Los que recoge el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento y los contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se acumularán las horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo sindicato.

Artículo 35.- Asamblea de trabajadores:

Se dispondrá de seis (6) horas al año de la jornada laboral para celebrar asambleas generales de trabajadores de la empresa, la convocatoria y celebración de estas asambleas se regirán por los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Comisión Paritaria:

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria que realizará la interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del convenio, así como otras funciones encomendadas al mismo.

Dicha comisión estará formada por dos miembros de cada parte, siendo la representación de los trabajadores la de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio en proporción a su actual nivel de representatividad en la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Solución extrajudicial de conflictos: Ambas partes se someten al acuerdo Autonómico de Castilla y León de Conflictos Laborales en las materias en él reguladas.

Segunda.- Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, 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 serán considerados 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).

Séptimo.- En materia de igualdad se estará a lo dispuesto y firmado en el Plan de Igualdad del Grupo URBASER vigente en cada momento.

Octavo.- 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

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA PARA EL AÑO 2020- URBASER, S.A. - CENTRO DE TRABAJO DE PALENCIA RSU/LV											
FUNCIONES PROFESIONALES	Salario Base Día	Salario Base Mes	Plus Convenio Mensual	Plus Penoso S/Base Día	Plus Transporte	Plus Peón Recogida	Gratificación Mensual	Plus Puesto de Trabajo. Refuerzo Limpieza	Plus Lavaceras. Mes	Plus Mant. Contenedores Mes	Plus Nocturno Mes
Jefe administrativo	36,38	1.226,37	471,41	0,00	0,00	0,00	15,58	0,00	0,00	0,00	0,00
Jefe de Servicios	38,10	1.296,26	471,41	11,42	201,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Capataz	34,93	1.200,09	471,41	10,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Capataz nocturno	34,93	1.200,09	471,41	10,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	393,45
Ayudante Servicios	36,42	1.245,00	471,41	10,92	333,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Encargado de Taller	37,09	1.128,35	471,41	11,13	0,00	0,00	157,30	0,00	0,00	0,00	0,00
Conductor día	34,71	1.055,66	471,41	10,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Conductor Noche	34,71	1.055,66	471,41	10,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	225,60
Conductor C.L.N.	34,71	1.055,66	471,41	10,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	390,60
Operario Recogida	29,58	899,49	471,41	8,88	0,00	49,07	0,00	0,00	0,00	0,00	192,22
Operario Contenedores	29,58	899,49	471,41	8,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	59,95	0,00
Operario Lavaceras	29,58	899,49	471,41	8,88	0,00	0,00	0,00	0,00	119,92	0,00	0,00
Operario Limpieza	29,58	899,49	471,41	8,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Op. Refuerzo Limp.	29,58	899,49	471,41	8,88	0,00	0,00	0,00	239,93	0,00	0,00	0,00
Ayudante Taller	30,84	978,06	471,41	9,25	0,00	0,00	72,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Auxiliar Advo.	34,71	1.175,48	471,41	0,00	0,00	0,00	15,45	0,00	0,00	0,00	0,00
nº mensualidades /días		15,00	15,00	300,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA PARA EL AÑO 2021- URBASER, S.A. - CENTRO DE TRABAJO DE PALENCIA RSU/LV											
FUNCIONES PROFESIONALES	Salario Base Día	Salario Base Mes	Plus Convenio Mensual	Plus Penoso S/Base Día	Plus Transporte	Plus Peón Recogida	Gratificación Mensual	Plus Puesto de Trabajo. Refuerzo Limpieza	Plus Lavaceras. Mes	Plus Mant. Contenedores Mes	Plus Nocturno Mes
Jefe administrativo	36,96	1.245,99	478,95	0,00	0,00	0,00	15,83	0,00	0,00	0,00	0,00
Jefe de Servicios	38,71	1.317,00	478,95	11,60	204,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Capataz	35,49	1.219,29	478,95	10,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Capataz nocturno	35,49	1.219,29	478,95	10,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	399,75
Ayudante Servicios	37,00	1.264,92	478,95	11,09	338,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Encargado de Taller	37,68	1.146,40	478,95	11,31	0,00	0,00	159,82	0,00	0,00	0,00	0,00
Conductor día	35,27	1.072,55	478,95	10,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Conductor Noche	35,27	1.072,55	478,95	10,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	229,21
Conductor C.L.N.	35,27	1.072,55	478,95	10,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	396,85
Operario Recogida	30,05	913,88	478,95	9,02	0,00	49,86	0,00	0,00	0,00	0,00	195,30
Operario Contenedores	30,05	913,88	478,95	9,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	60,91	0,00
Operario Lavaceras	30,05	913,88	478,95	9,02	0,00	0,00	0,00	0,00	121,84	0,00	0,00
Operario Limpieza	30,05	913,88	478,95	9,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Op. Refuerzo Limp.	30,05	913,88	478,95	9,02	0,00	0,00	0,00	243,77	0,00	0,00	0,00
Ayudante Taller	31,33	993,71	478,95	9,40	0,00	0,00	73,17	0,00	0,00	0,00	0,00
Auxiliar Advo.	35,27	1.194,29	478,95	0,00	0,00	0,00	15,70	0,00	0,00	0,00	0,00
nº mensualidades /días		15,00	15,00	300,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

