



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2519

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER, S. A. Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS A LA CONTRATA DEL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS Y ASIMILABLES EN LOS MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA RIBAGORZA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER, S. A. Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS A LA CONTRATA DEL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS Y ASIMILABLES EN LOS MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA RIBAGORZA (código de convenio número 22100061012016), suscrito entre los representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, afiliado al Sindicato CCOO, vigente desde el 29-5-2018 al 31-12-2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 29 de mayo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 5 de junio de 2018. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

Convenio

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y LOS/AS
TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS A LA CONTRATA DEL SERVICIO DE
RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS Y ASIMILABLES EN LOS
MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA RIBAGORZA**

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores de la contrata del servicio de recogida de residuos urbanos y asimilables en los municipios de la Comarca de la Ribagorza y su transporte a centros de tratamiento, recuperación o eliminación de residuos.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa URBASER, S.A., concesionaria de la contrata del servicio de recogida de residuos urbanos y asimilables en los municipios de la Comarca de la Ribagorza y su transporte a centros de tratamiento, recuperación o eliminación de residuos, y el personal adscrito a dicha contrata.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostenten facultades de representación de la empresa; y asimismo aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

C

Artículo 3.- Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.No obstante los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2018.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá efectuarse por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, se mantendrá la vigencia adicional del convenio vencido, en todo su contenido, hasta el 30 de junio de 2022, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30/06/2022) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

En caso de no ser denunciado según lo estipulado en el párrafo anterior, quedará automáticamente prorrogado por año natural.

Artículo 4.- Absorción del personal

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Constituyendo el presente Convenio Colectivo un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa o regulación aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6.- Absorción y compensación

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad del cómputo anual, superen las actualmente suscritas. En caso contrario serán compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribución.

Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria

Se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio, que estará integrada por un representante de la empresa y un representante legal de los

C

trabajadores, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito de convocatoria.

La comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Artículo 8.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para la resolución de los conflictos de índole colectivo que pudieran suscitarse.

Asimismo, todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión Mixta Paritaria deberán intentar solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón*.

Artículo 9.- Normativa supletoria

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en normas de general aplicación.

C

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO Y SU PRESTACIÓN

Artículo 10.- Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, que totalizadas anualmente representan 1813 horas anuales.

La jornada se prestará de la siguiente forma y con las siguientes particularidades:

1. Con carácter general se prestará en seis días a la semana, de lunes a sábado.
2. Dado que en el municipio de Benasque, cada domingo durante la temporada alta (del 1 de julio al 15 de septiembre y del 1 de diciembre hasta el domingo de la semana posterior a Semana Santa) tiene que efectuarse la recogida de la fracción resto de residuos con una dotación de un camión recolector, el conductor y el peón que lo realicen prestarán servicios durante la mencionada temporada alta de lunes a domingo, estableciéndose su descanso en otro día de la semana, que quedará establecido en el calendario laboral.
3. Puesto que la forma de prestar el servicio en las distintas rutas puede variar en función de la temporada, de forma que en determinadas épocas y rutas pueden disminuirse los días de trabajo, distribuyéndose la jornada semanal de lunes a viernes, estas modificaciones en la distribución de la jornada semanal, disminuyendo o volviendo a ampliarse los días de trabajo semanales, podrán realizarse según las necesidades de la empresa en cada momento en las rutas que lo permitan, sin que en ningún caso supongan una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El personal que preste servicios a tiempo completo disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios de descanso intermedio, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11.- Organización y prestación Del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, por lo que esta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio.

Siendo la actividad afecta al presente Convenio Colectivo un servicio público de necesidad ciudadana, las rutas diarias establecidas deberán de finalizarse cada día, estando los trabajadores obligados a ello, de forma que el cómputo de las horas extras comenzará a partir de la realización de la hora 40 de la semana.

Asimismo, en caso de que el número de horas semanales efectivamente realizadas sea inferior a las 40, la diferencia entre ambas se acumulará a efectos de su compensación en las semanas

C

posteriores, de forma que este tiempo se irá restando de las horas extraordinarias que se realicen en las semanas sucesivas hasta su total compensación.

Las horas extraordinarias resultantes, tras la aplicación de las reglas de cómputo establecidas en los dos párrafos anteriores, se abonarán con el valor económico establecido en las Tablas del Anexo I para cada función profesional.

El personal, dentro de su jornada, deberá cumplir, entre otras, con las siguientes obligaciones generales:

1. Llevar a cabo correctamente las tareas encomendadas por la Empresa.
2. Cuidar y custodiar el vehículo asignado así como los útiles y herramientas a su cargo.
3. Realizar con esmero el mantenimiento, lavado y limpieza interna del vehículo asignado.
4. Comunicar a su superior toda denuncia de circulación o de cualquier otra índole que le hubiere sido impuesta por la autoridad competente en tiempo de trabajo, incluido el tiempo "in itinere".
5. Reflejar fehacientemente en el parte de trabajo diario la hora de comienzo y finalización de cada jornada, así como toda incidencia que se hubiese producido durante el servicio.

Artículo 12.- Domingos y Festivos

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, todo el personal del servicio no podrá dejar de prestar sus servicios los días festivos y domingos, cuando así fuera requerido por las necesidades del servicio a prestar, percibiendo por estos trabajos extraordinarios, a cambio, una compensación única y exclusivamente económica consistente en la cantidad indicada a continuación para cada año por jornada completa efectivamente trabajada en festivo o domingo.

Año 2018: 90,99 euros

Año 2019: 91,99 euros

Año 2020: 93,00 euros

Por otro lado, el personal que preste servicios de lunes a domingo y tenga su descanso en otro día de la semana que no sea sábado ni domingo, estando comprendido el domingo, por tanto, dentro de su jornada ordinaria, percibirá por jornada completa efectivamente trabajada en domingo la cantidad indicada a continuación para cada año:

Año 2018: 60,66 euros

Año 2019: 61,33 euros

Año 2020: 62,00 euros

C

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas y las locales, excepto para aquellos trabajadores contratados expresamente para prestar servicio en dichos días.

Artículo 13.- Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal con, al menos, un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en base a las siguientes condiciones:

- Se podrán dividir en dos periodos de 15 días naturales cada uno.
- Quedando dividida la Comarca de la Ribagorza en dos zonas (Zona Alta y Zona Baja), no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones dos o más trabajadores de la misma zona.
- Los periodos de vacaciones establecidos en el calendario habrán de quedar necesariamente concatenados unos con otros.

En el mes de febrero de cada año se realizará el calendario de vacaciones de común acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa. No obstante, en caso de no existir acuerdo la empresa publicará el calendario de vacaciones unilateralmente con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Se mantendrá la rotación en la elección del mes de vacaciones preexistente a la firma del presente Convenio Colectivo, que tomó como punto de partida la mayor antigüedad.

Por otro lado, dos trabajadores de una misma función profesional, siempre que pertenezcan a la misma zona (Zona Alta o Zona Baja), podrán intercambiarse los periodos de vacaciones asignados en el calendario vacacional, siempre y cuando exista autorización previa de la empresa.

A efectos de lo establecido en este artículo se considera Zona Alta las rutas que actúan por la zona norte de la Comarca y cuyos vehículos no estacionan en Graus o Benabarre, considerándose como Zona Baja el resto de rutas. Si existiese algún cambio en la prestación de los servicios que modificase este criterio, las partes procederán a su revisión y adaptación.

Artículo 14.- Permisos retribuidos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al

C

efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Como mejora a la mencionada regulación estatutaria, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá asimismo ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- g) Un día por boda de hijos o hermanos.
- h) Hasta un máximo de ocho horas anuales para asistir al médico especialista del Servicio Público de salud en calidad de paciente.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

Ambas partes acuerdan que las parejas de hecho disfrutarán, como si de cónyuges se trataran, de las licencias referidas en el presente artículo, exceptuando la licencia regulada en el epígrafe a). Para ello, tendrán que acreditar una unión estable de convivencia real mediante documento oficial del registro de parejas de hecho que así lo acredite.

Artículo 15.- Conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras* y de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres* y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

C

Artículo 16.- Excedencias**Excedencia forzosa.**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

CAPITULO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 17.- Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

C

CAPITULO IV

SALARIOS

Artículo 18.- Estructura salarial

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del Anexo I para cada función profesional y tendrán la siguiente denominación:

- **Salario base**: Es la parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, devengándose por día natural. Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I y se abonará por once mensualidades.
- **Plus tóxico, penoso y peligroso**: Es un complemento salarial de puesto de trabajo, que se devengará por día efectivamente trabajado. Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I, abonándose por once mensualidades.
- **Plus actividad**: Es un complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo, que se devengará por día efectivamente trabajado. Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I, abonándose por once mensualidades.
- **Plus de transporte**: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas salariales del Anexo I para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se devengará por día efectivamente trabajado y se abonará por once mensualidades.
- **Plus de conservación y mantenimiento de ropa**: Con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo, se abonará a los trabajadores un plus de naturaleza extrasalarial denominado “de conservación y mantenimiento de ropa”, por la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I. Se devengará por día efectivamente trabajado y se abonará por once mensualidades.
- **Plus de nocturnidad**: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas tendrán una retribución específica consistente en un 25 por 100 sobre el salario base.
- **Vacaciones**: Durante el periodo vacacional cada trabajador percibirá la retribución de vacaciones establecida en las tablas salariales del Anexo I para su función profesional, según el siguiente cálculo:
$$\text{(Retribución vacaciones/ días del mes)} * \text{días de vacaciones disfrutados en el mes}$$
- **Pagas extraordinarias**: Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo.

C

A los trabajadores con jornada parcial, la cuantía de cada concepto retributivo, independientemente de su naturaleza, será la que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.

En todo caso, estas retribuciones se abonarán de manera proporcional a cada trabajador, en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 19.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes (Pagas extraordinarias):

La Empresa abonará a todo su personal afecto al presente Convenio Colectivo tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

A) Cuantía: La fijada para cada función profesional en las tablas salariales del Anexo I.

B) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y Marzo.

C) Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se abonará el día 15 de Junio, la de Navidad se abonará el día 15 de Diciembre y la de Marzo se abonará el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

La paga de marzo, independientemente de su devengo, se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales vigentes en cada momento en el año de su abono.

D) Periodo de devengo:

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 20.- Seguro de accidentes

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo, la cual garantizará al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €).

C

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que la contingencia que afecte al trabajador haya sido declarada por el organismo oficial competente. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET (Estatuto de los Trabajadores), el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

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

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21.- Complemento de Incapacidad Temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, plus penoso, plus de vestuario, plus transporte, plus de actividad y "garantía ad personam") que hubiese percibido de haber trabajado, sin que dicho complemento supere en ningún caso el 25% de las citadas retribuciones.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, únicamente para el primer proceso de I.T. del año, la empresa abonará durante los tres primeros días de la misma un complemento del 60% de las retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, plus penoso, plus de vestuario, plus transporte y plus de actividad) que hubiese percibido de haber trabajado.

Artículo 22.- Anticipos reintegrables

Los trabajadores fijos a tiempo completo con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 800,00 €. Para los trabajadores a tiempo parcial el importe máximo que podrán solicitar será el que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

No podrán coincidir más de cuatro préstamos concedidos simultáneamente.

C

Un préstamo podrá ser solicitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido, al menos, un año desde la finalización de la amortización del anterior.

CAPITULO VI

SALUD LABORAL

Artículo 23.- Marco normativo

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

Artículo 24.- Obligaciones de la empresa

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales, si procede.

Artículo 25.- Vigilancia de la salud

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo será comunicada a la Empresa por parte del servicio de prevención acreditado.

Artículo 26.- Equipos de protección individual

La Empresa proporcionará a sus empleados los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

C

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

Artículo 27.- Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

Artículo 28.- Delegados de prevención

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Asimismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas retributivas definitivas para los años 2018, 2019 y 2020 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Para el año 2018: Las tablas retributivas definitivas del año 2018 se establecerán con un incremento del 1'1% sobre tablas definitivas del año 2017.
- Para el año 2019: Las tablas retributivas definitivas del año 2019 se establecerán con un incremento del 1'1% sobre tablas definitivas del año 2018.
- Para el año 2020: Las tablas retributivas definitivas del año 2020 se establecerán con un incremento del 1'1% sobre tablas definitivas del año 2019.

Las partes reconocen que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo se derivan las cantidades brutas anuales establecidas para cada función profesional en el Anexo I del mismo, por lo que cualquier alteración posterior a la firma del presente Convenio Colectivo en la cuantía de cualquiera de los conceptos retributivos reflejados en las Tablas Salariales del Anexo I, por aplicación de modificaciones legales o de resoluciones judiciales, no supondrá en ningún caso la alteración de las cantidades brutas anuales pactadas, procediéndose en este caso a

C

una nueva distribución retributiva, en cuanto a los importes de cada concepto, que conlleve el mantenimiento de las mismas cuantías brutas anuales que se establecen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo para cada función profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo viniesen percibiendo una mayor retribución en cómputo anual con una estructura salarial diferente a la establecida en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, conservarán dicha mayor retribución, pero distribuida de la siguiente forma:

- Percibirán las retribuciones establecidas para su función profesional en las tablas salariales del ANEXO I.
- La diferencia entre la retribución bruta anual de las tablas salariales y la mayor retribución bruta anual que venía percibiendo, la percibirán dividida en doce mensualidades en un concepto salarial denominado “garantía ad personam”.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el concepto salarial “garantía ad personam” no será compensable ni absorbible para los trabajadores afectados por lo dispuesto en el párrafo anterior ni para aquellos trabajadores que ya viniesen percibiéndolo regularmente a la fecha de firma del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. (BOE, 1 de febrero de 2018) suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

El presente Convenio Colectivo deroga todos los Acuerdos, escritos y/o verbales, suscritos entre la empresa y los trabajadores o sus representantes legales con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otros convenios colectivos que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

De esta forma, las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de la Empresa URBASER, S.A. con sus trabajadores adscritos al Servicio de recogida y transporte de residuos urbanos y asimilables en los municipios de la Comarca de

C

la Ribagorza. En consecuencia, desde la entrada en vigor del mismo queda derogada cualquier regulación, condición de trabajo o materia laboral anterior, cualquiera que fuese la naturaleza de su establecimiento– contractual, convencional o judicial; individual o colectiva – que afectase a cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES COMARCA DE LA RIBAGORZA - DEFINITIVAS AÑO 2018

| GRUPO PROFESIONAL | FUNCION PROFESIONAL | SALARIO BASE | PLUS ROPA | PLUS ACTIV. | PLUS PENOSO | PLUS TPTE. | TOTAL MES | EXTRA VERANO | EXTRA NAVIDAD | EXTRA MARZO | VACACIONES | TOTAL AÑO |
|-------------------|-------------------------|--------------|-----------|-------------|-------------|------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|------------------|
| OPERARIOS | CONDUCTOR | 631,45 | 89,71 | 157,67 | 126,28 | 121,31 | 1.126,42 | 631,45 | 631,45 | 357,82 | 878,82 | 14.890,18 |
| | PEON | 587,77 | 89,71 | 88,29 | 117,55 | 121,31 | 1.004,63 | 587,77 | 587,77 | 333,07 | 765,76 | 13.325,27 |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 869,73 | 98,99 | 173,98 | 0,00 | 133,87 | 1.276,57 | 869,73 | 869,73 | 492,85 | 1.142,70 | 17.417,30 |
| MANDOS INT. | CAPTIVAZ | 912,43 | 89,71 | 161,92 | 182,49 | 121,31 | 1.467,85 | 912,43 | 912,43 | 517,04 | 1.164,06 | 19.652,36 |

| FUNCION PROFESIONAL | HORA EXTRA | DOMINGO Y FESTIVO | DOMINGO (jornada ordinaria) |
|---------------------|------------|-------------------|-----------------------------|
| CONDUCTOR | 8,19 | 90,99 | 60,66 |
| PEON | 7,33 | 90,99 | 60,66 |

TABLAS SALARIALES COMARCA DE LA RIBAGORZA - DEFINITIVAS AÑO 2019

| GRUPO PROFESIONAL | FUNCION PROFESIONAL | SALARIO BASE | PLUS ROPA | PLUS ACTIV. | PLUS PENOSO | PLUS TPTE. | TOTAL MES | EXTRA VERANO | EXTRA NAVIDAD | EXTRA MARZO | VACACIONES | TOTAL AÑO |
|-------------------|-------------------------|--------------|-----------|-------------|-------------|------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|------------------|
| OPERARIOS | CONDUCTOR | 638,40 | 90,69 | 159,40 | 127,67 | 122,65 | 1.138,81 | 638,40 | 638,40 | 404,32 | 888,49 | 15.096,53 |
| | PEON | 594,23 | 90,69 | 89,26 | 118,84 | 122,65 | 1.015,68 | 594,23 | 594,23 | 376,35 | 774,19 | 13.511,46 |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 879,30 | 100,08 | 175,89 | 0,00 | 135,34 | 1.290,61 | 879,30 | 879,30 | 556,89 | 1.155,27 | 17.667,51 |
| MANDOS INT. | CAPTIVAZ | 922,47 | 90,69 | 163,70 | 184,49 | 122,65 | 1.484,00 | 922,47 | 922,47 | 584,23 | 1.176,86 | 19.930,03 |

| FUNCION PROFESIONAL | HORA EXTRA | DOMINGO Y FESTIVO | DOMINGO (jornada ordinaria) |
|---------------------|------------|-------------------|-----------------------------|
| CONDUCTOR | 8,28 | 91,99 | 61,33 |
| PEON | 7,41 | 91,99 | 61,33 |

C

C

TABLAS SALARIALES COMARCA DE LA RIBAGORZA - DEFINITIVAS AÑO 2020

| GRUPO PROFESIONAL | FUNCIÓN PROFESIONAL | SALARIO BASE | PLUS ROPA | PLUS ACTIV. | PLUS PENOSO | PLUS TPTE. | TOTAL MES | EXTRA VERANO | EXTRA NAVIDAD | EXTRA MARZO | VACACIONES | TOTAL AÑO |
|---------------------|---------------------|--------------|-----------|-------------|-------------|------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|-----------|
| OPERARIOS | CONDUCTOR | 645,42 | 91,69 | 161,15 | 129,08 | 124,00 | 1.151,34 | 645,42 | 645,42 | 451,79 | 898,26 | 15.305,62 |
| | PEON AUXILIAR | 600,77 | 91,69 | 90,24 | 120,15 | 124,00 | 1.026,85 | 600,77 | 600,77 | 420,54 | 782,70 | 13.700,14 |
| | ADMINISTRATIVO | 888,97 | 101,18 | 177,83 | 0,00 | 136,83 | 1.304,81 | 888,97 | 888,97 | 622,28 | 1.167,98 | 17.921,12 |
| MANDOS INT. | CAPATAZ | 932,61 | 91,69 | 165,50 | 186,52 | 124,00 | 1.500,32 | 932,61 | 932,61 | 652,83 | 1.189,81 | 20.211,44 |
| FUNCIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | |
| | CONDUCTOR | 8,37 | 93,00 | 62,00 | | | | | | | | |
| | PEON | 7,49 | 93,00 | 62,00 | | | | | | | | |