

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1194

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa UTE Ebro (Personal de la planta de tratamiento de R.S.U. de Zaragoza)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE Ebro (Personal de la planta de tratamiento de R.S.U. de Zaragoza).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa UTE Ebro para los años 2021 a 2023 (código de convenio 50004562012010), suscrito el día 16 de diciembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC. OO., UGT y OSTA), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 22 de diciembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 17 de febrero de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE UTE EBRO PLANTA DE TRATAMIENTO DE R.S.U. DE ZARAGOZA

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la UTE EBRO que presten sus servicios en el Complejo para tratamiento de residuos urbanos de Zaragoza (CTRUZ).

Se excluye del ámbito del presente convenio aquellos trabajadores en quienes concurran 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 ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de dirección, gerencia, jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a estos.

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.



Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, salvo para aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

No obstante, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un nuevo convenio colectivo, se mantendrá su vigencia.

Art. 3.º *Denuncia.*

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31 de diciembre de 2023).

Art. 4.º *Condiciones.*

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5.º *Garantía salarial.*

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Art. 6.º *Igualdad de oportunidades.*

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

Art. 7.º *Empleo y contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Art. 8.º *Subrogación del personal.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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.

Art. 9.º *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio integrada por los representantes de la empresa y el comité de empresa, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del convenio colectivo. Podrán asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) En caso de que el período 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.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.



Art. 10. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en este convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar 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 pactadas.

CAPÍTULO II

JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 11. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, de media en cómputo anual, prestadas de lunes a sábados con los descansos que establece la ley, salvo los puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de treinta y cinco minutos diarios para el bocadillo y aseo personal (bocadillo: quince minutos; aseo: diez y diez minutos), considerados como tiempo efectivo de trabajo. El personal cuya jornada diaria no exceda de seis horas dispondrá de quince minutos de descanso para el bocadillo y aseo personal.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

El personal que presta sus servicios de lunes a sábado disfrutará de un sábado alterno de descanso de cada dos (uno de descanso, uno trabajado). Las horas correspondientes a esos sábados de descanso se distribuirán durante el resto de los días de la semana (de lunes a sábado) y durante todo el año.

No obstante lo anterior, a partir del año 2023, durante los meses de febrero, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, el personal que presta sus servicios de lunes a sábado disfrutará, además de los sábados referidos en el párrafo anterior, de otro sábado adicional de descanso en cada uno de estos meses (uno más por mes), de forma que las horas de jornada correspondientes a estos cuatro sábados se distribuirán entre el resto de días laborables de las semanas de cinco días (de lunes a viernes) de los citados meses (febrero, mayo, junio, julio, agosto y septiembre). Durante estos meses, este personal no podrá disfrutar días de libre disposición en sábado.

No será de aplicación los sábados de descanso al personal contratado a tiempo parcial, cuando sin trabajar todos los días laborables de la semana, uno de los días estipulados en su contrato para prestar sus servicios sea el sábado.

El calendario de libranza de sábados se establecerá, dado el carácter público del servicio que se realiza en el CTRUZ por la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En el supuesto que el servicio requiriese la presencia de más personal en algún sábado determinado el mismo será cubierto con personal que se encontrase de descanso en esas fechas. La prestación de estos servicios se realizará con personal voluntario, de forma que los trabajadores que estén interesados en prestar sus servicios en estos días deberán apuntarse voluntariamente en una lista que la empresa creará al efecto en cada momento. El tiempo trabajado se compensará mediante retribución a precio de horas extras normales o mediante descanso equivalente, si así lo acordasen empresa y trabajador.

Los días 24 y 31 de diciembre se distribuirá la plantilla de forma rotativa entre estos dos días para realizar la jornada solo en un turno de mañana cuya duración será preestablecida por la empresa en el calendario laboral. No será de aplicación lo estipulado para los días 24 y 31 de diciembre al personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que requieran una atención permanente.



DÍAS DE DESCANSO RETRIBUIDO

Los trabajadores disfrutarán anualmente de cuatro días de descanso retribuido de libre disposición, abonándose como días efectivos de trabajo.

La libranza de estos días podrá disfrutarse atendiendo a los siguientes requisitos:

—Debiendo solicitarse con al menos diez días de antelación.

—Podrán coincidir en su disfrute, como máximo, los siguientes trabajadores por turno:

a) En turno de mañana: Siete trabajadores

b) En turno de tarde: Siete trabajadores

c) En turno de noche: Dos trabajadores

—Y no podrán coincidir en su disfrute dos o más trabajadores de la misma función profesional por jornada, excepto:

a) Limpiadores: Que podrán coincidir en la misma jornada hasta un trabajador por turno

b) Triadores: Que podrán coincidir en la misma jornada hasta tres trabajadores por turno.

c) Maquinistas: Que podrán coincidir en la misma jornada hasta un trabajador por turno

d) Operadores: Que podrán coincidir en la misma jornada hasta un trabajador por turno

—Los trabajadores que prestan servicios en régimen de corretornos podrán disfrutar cada año los días de asuntos propios según las siguientes opciones:

a) Solo uno de los cuatro días de descanso retribuido de libre disposición lo podrán disfrutar en sábado o domingo; los otros tres días los podrán disfrutar de lunes a viernes.

b) Los cuatro días los podrán disfrutar de lunes a viernes.

c) Podrán disfrutar dos días de descanso retribuido en sábado y domingo consecutivos (un fin de semana). En este caso, al ser las jornadas del sábado y del domingo de una duración superior, los trabajadores del corretornos solo tendrían derecho a disfrutar de un día más, de lunes a viernes.

Tanto en las opciones a) y c) como máximo podrá disfrutarlo un trabajador del corretornos por fin de semana.

Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero los trabajadores de corretornos no podrán disfrutar de días de descanso retribuido.

—Se establece la posibilidad de que el trabajador pueda renunciar al disfrute de estos días comunicándolo por escrito dentro del primer semestre del año y percibiendo a cambio 105 euros por cada día no disfrutado junto con la nómina de septiembre.

Los trabajadores con menos de un año de antigüedad podrán disfrutar de 1 día de descanso retribuido por trimestre trabajado.

No obstante, para causar derecho al disfrute de estos días el trabajador debe haber superado el período de prueba pactado en su contrato de trabajo

JORNADA ANUAL

La jornada en cómputo anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo. Estas horas anuales se han calculado una vez descontadas las horas correspondientes a los cuatro días de descanso retribuido de libre disposición.

Dentro del último trimestre de cada año natural, la UTE elaborará el calendario laboral del año siguiente previa consulta con los representantes de los trabajadores quienes deberán emitir informe al respecto.

Art. 12. Horas extraordinarias.

Dadas las características del servicio y la naturaleza de la actividad, se realizarán horas extraordinarias cuando estas vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos.

Asimismo, será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas en el anexo 1 o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas.



En el caso de compensación por libranzas, se establecen las siguientes equivalencias:

1 hora extra normal: 1 hora de libranza.

1 hora extra nocturna: 1,25 horas de libranza.

1 hora extra festiva: 1,50 horas de libranza.

1 hora extra festiva y nocturna: 1,75 horas de libranza.

El disfrute de las libranzas debe hacerse por jornadas completas dentro de los doce meses siguientes. El momento del disfrute de las libranzas se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y como máximo podrán coincidir los siguientes trabajadores por turno:

Turno de mañana: Dos trabajadores.

Turno de tarde: Dos trabajadores.

Turno de noche: Un trabajador.

Esta limitación es compatible con la establecida para los días de asuntos propios.

En el caso de que algún operario deba realizar horas extraordinarias fuera de su turno ordinario de trabajo por requerimiento de la empresa, siempre que ocupe al menos un 50% de tiempo del otro turno, podrá detenerse a comer durante una hora, de forma que la empresa le abonará como compensación en concepto de «ayuda comida» la cantidad de 11 euros. La hora de parada no será considerada como hora trabajada.

Art. 13. *Horas adicionales.*

Las horas trabajadas que superen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del presente convenio colectivo, pero que no sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán como si de horas extraordinarias se trataran y su realización será voluntaria para el trabajador.

Art. 14. *Trabajos en festivos.*

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el CTRUZ, y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los operarios que designe la empresa trabajarán los días festivos. La compensación por el trabajo de dichos festivos será económica y de jornada (mediante la compensación por libranza equivalente dentro del calendario laboral). Las cantidades económicas serán las reflejadas en el anexo 1 en concepto de «complemento festivo». Los trabajadores que presten servicios los días 1 de enero, 12 de octubre o 25 de diciembre percibirán por cada uno de estos días trabajados la cantidad establecida en concepto de «complemento festivo» para el año 2018 por el doble de su valor. El número de festivos incluidos dentro del calendario laboral de cada trabajador será como máximo de tres al año. No será de aplicación la compensación económica por el trabajo en festivos regulada en este artículo al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los domingos y festivos, descansando otro día de la semana.

Para los años de vigencia del presente convenio colectivo se abonarán las cantidades reflejadas en el anexo I en concepto de «complemento festivo».

Ello no afectará a la cantidad que se abona por trabajar los días 1 de enero, 12 de octubre o 25 de diciembre, que continuará abonándose por el doble del valor del «complemento festivo» estipulado para el año 2018.

En caso de coincidir dos festivos consecutivos o en caso de que coincidan dos festivos alternos en la misma semana o en caso de que coincidan un festivo en sábado y otro en lunes posterior, se trabajará uno de ellos que será establecido por la empresa en el calendario laboral.

En el supuesto de coincidir tres festivos consecutivos se trabajarán dos festivos alternativos, en un único turno de mañana, formado por el 50% de la plantilla total disponible cada festivo, de forma que aquellos que trabajen el primer festivo no lo hagan en el segundo y viceversa, debiendo cubrirse siempre el personal mínimo necesario para garantizar la operatividad de la planta.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

CONTRATO

TRABAJOS VOLUNTARIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Si la empresa tuviese necesidad de personal para prestar servicios en domingos y festivos —entendiéndose como tales los festivos que exceden de los supuestos regulados en los párrafos anteriores del presente artículo—, se recurrirá a personal voluntario. De esta forma, en el mes de noviembre de cada año la empresa solicitará personal voluntario para organizar un turno de trabajo que implicará trabajar los domingos y festivos que se requieran. Los trabajadores inscritos mantendrán un compromiso de inclusión en este turno durante un año, repitiéndose el proceso al finalizar cada año.

Como compensación por cada domingo o festivo trabajado el trabajador disfrutará de un día de descanso compensatorio que se sumará a sus vacaciones anuales. Asimismo, el trabajador percibirá la cantidad económica establecida para su función profesional en el anexo 1 en concepto de «complemento festivo» por cada hora trabajada en domingo o festivo.

Art. 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y un 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.

En el mes de febrero de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa de forma que todo el personal pueda disfrutar de vacaciones en el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Las vacaciones se disfrutarán por meses completos. En caso de acuerdo entre dos trabajadores de la misma función profesional y puesto de trabajo que estén dispuestos al intercambio en fechas concordantes, podrán realizarlo tanto de todo el período vacacional como de quincenas, siempre y cuando exista la autorización previa de la UTE.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del período vacacional, deberán comunicárselo a la empresa, con anterioridad al citado mes de febrero, por escrito.

El abono será el que determina el anexo 1 para cada función profesional.

Si una vez confeccionado y publicado el cuadrante de vacaciones anuales quedase algún mes disponible para vacacionar para una determinada función profesional y turno de trabajo, y siempre que la empresa lo autorice, el trabajador de la misma función profesional y turno que esté interesado podrá solicitar el cambio del período vacacional que ya tuviese asignado por otro de los que hubiesen quedado disponibles. Si hubiese exceso de solicitudes, se atenderán por orden de solicitud.

En el caso de que existan matrimonios o parejas de hecho dentro de la plantilla, la empresa, a petición de los trabajadores afectados, procurará planificar el disfrute de vacaciones de estas parejas de forma que puedan coincidir en el mismo período, y siempre y cuando que otro trabajador no resulte perjudicado.

La empresa contestará las solicitudes de cambio de vacaciones en un plazo máximo de treinta días.

Art. 16. *Permisos sin retribución.*

La empresa, con audiencia de los trabajadores, concederá previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta quince días como máximo de permiso no retribuido al año. En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones ni podrán unirse a las mismas. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de die días, salvo urgente necesidad. Los días de permiso retribuido deberán disfrutarse de forma continua no permitiéndose el disfrute de forma discontinua.

Art. 17. *Permisos retribuidos.*

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 fallecimiento, accidente o enfermedad grave, 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 efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días por el fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cinco días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 18. *Retribuciones.*

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.

Art. 19. *Salario base.*

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 20. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 21. *Plus de actividad.*

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 22. *Plus compensatorio.*

Los trabajadores que realicen su prestación de servicios en régimen de turnos percibirán un plus compensatorio que compensa estas peculiaridades en la prestación de los servicios. Todo ello siempre que el trabajador preste sus servicios en alguna de las modalidades establecidas en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe mensual fijado para este concepto es el reflejado en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 23. *Plus de transporte.*

De naturaleza extrasalarial e indemnizatoria, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará en once mensualidades.

Art. 24. *Plus de mantenimiento de vestuario.*

De naturaleza extrasalarial e indemnizatoria, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores originados como consecuencia del mantenimiento de la ropa de trabajo. Se abonará en once mensualidades.

ABONAR

Este plus se abonará hasta el 31 de diciembre de 2022.

Art. 25. *Plus de convenio.*

Se abonará a partir del 1 de enero de 2023. Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

Cuantía: Será la fijada en el anexo 1 del presente convenio para cada una de las funciones profesionales reflejadas en el mismo.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano, Navidad y marzo.

Fecha de abono: Verano, 20 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre; y marzo, el 20 de marzo o día hábil anterior.

Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:

a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

c) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural inmediatamente anterior.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por día u hora efectivamente trabajada en dicho turno.

Art. 28. *Complemento festivos y domingos.*

Aquellos trabajadores que presten sus servicios ordinarios en jornada de lunes a domingo, incluidos festivos, en régimen de turnos establecidos mediante cuadrantes, percibirán la cantidad mensual que se establece a continuación, que se abonará por doce mensualidades, como compensación por la prestación de servicios en domingos y festivos:

—Para el año 2021 se abonarán 140 euros mensuales, por doce mensualidades.

—Para el año 2022 se abonarán 140 euros mensuales, por doce mensualidades.

—Para el año 2023: se abonarán 200 euros mensuales, por doce mensualidades.

Art. 29. *Anticipos reintegrables.*

El personal fijo con, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 600 euros. Para los trabajadores a tiempo parcial el importe máximo que podrán solicitar será el que corresponda proporcionalmente, en función de su jornada.

La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo.

El trabajador al que le hubiere sido concedido un préstamo no podrá volver a solicitar otro nuevo hasta que haya transcurrido, al menos, un año desde la finalización de la amortización del anterior.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 6.000 €. Estas cantidades permanecerán fijas durante la vigencia del convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 30. *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.

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.



El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en UTE Ebro, en los siguientes grupos profesionales:

A) Grupo de mandos intermedios, compuesto por las siguientes funciones profesionales:

ENCARGADO: Se encargará del perfecto funcionamiento de las instalaciones, coordinando los equipos de personas que realizan las operaciones propias de la actividad, así como el mantenimiento y supervisión de los equipos de dichas instalaciones. Con mando directo sobre el personal de producción y mantenimiento y bajo las órdenes del Jefe de Producción y de los técnicos de producción, tiene a su cargo personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades que se desarrollan y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, y muy especialmente para el cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Informará a sus superiores de forma inmediata de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

CAPATAZ: Con mando directo sobre el personal de producción y bajo las órdenes del Jefe de Producción y los encargados de producción, tiene a su cargo personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tiene la responsabilidad de las actividades productivas de la planta correspondiéndole, además, el cuidado de herramientas, combustibles y resto de elementos relacionados con su actividad. Dirigirá la producción diaria con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, indicando a los operarios la forma de ejecutar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que deben utilizar.

CONTRAMAESTRE: Con mando directo sobre el personal de mantenimiento y bajo las órdenes del jefe de mantenimiento, tiene a su cargo personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tiene la responsabilidad del trabajo de mantenimiento de la planta correspondiéndole el cuidado de herramientas, lubricantes y resto de elementos relacionados con su actividad. Dirigirá y efectuará las tareas de mantenimiento, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, indicando a los oficiales la forma de ejecutar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que deben utilizar.

B) Grupo de administrativos, compuesto por las siguientes funciones profesionales:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina.

OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe de Administración, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

OPERARIO DE SERVICIOS EXTERNOS: Operario encargado de hacer gestiones en diferentes entidades tanto públicas como privadas.

ASISTENTE: Es el operario cualificado encargado de planificar las tareas de un departamento bajo la dirección de un jefe directo. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

C) Grupo de operarios, compuesto por las siguientes funciones profesionales:

JEFE DE BRIGADA: Con mando directo sobre el personal de producción y bajo las órdenes del capataz, tiene a su cargo personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tiene la responsabilidad de las actividades productivas que se le encomienden, correspondiéndole, además, el cuidado de herramientas, combustibles y resto de elementos relacionados con su actividad. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

OPERADOR: Será el operario con los conocimientos necesarios y experiencia suficiente que bajo las órdenes del capataz, controla y ejecuta determinados procesos productivos. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

LIMPIADOR/A: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los equipos e instalaciones comprendidos en el ámbito de actuación de la planta. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

PEÓN

PEÓN: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

CARRETIILLERO: Con la capacitación adecuada, tiene a su cargo la conducción y manejo de carretillas elevadoras. Se responsabilizará de la correcta y adecuada conservación y limpieza de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

PULPISTA: Operario encargado del funcionamiento de los puentes grúa y pulpos, así como vigilancia de la zona de fosos, responsabilizándose de la limpieza de las citadas instalaciones y zonas aledañas. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

CONDUCTOR MAQUINISTA: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

PEÓN ESPECIALISTA: Operario dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

OPERADOR COGENERACION: En posesión de un título de formación profesional, será el operario con los conocimientos necesarios y experiencia suficiente que bajo las órdenes del Encargado controla y ejecuta determinados procesos de producción. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

OFICIAL 1.º: Electricistas, soldadores y mecánicos que, con conocimientos teórico-prácticos de los oficios, bajo las órdenes del contraamaestre, ejecutan los cometidos de sus oficios con la suficiente perfección y eficacia. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

OFICIAL 2.º: Electricistas, soldadores y mecánicos que, con conocimientos teórico-prácticos de los oficios, pero sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de sus oficios con la suficiente perfección y eficacia. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

OFICIAL 3.º: Electricistas, soldadores y mecánicos que no alcanzan los conocimientos teóricos y prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

BASCULISTA: Operario dedicado al pesaje de vehículos en las básculas y su correspondiente registro y que realizará, además, las tareas complementarias propias de su actividad. Informará a su inmediato superior de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

ALMACENERO: Operario dedicado a la recepción, distribución y registro de los materiales y mercancías del almacén. Podrá realizar todas aquellas tareas relacionadas con su actividad en el almacén que le sean encomendadas.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas sus plazas. No obstante, en el caso de que por razones del servicio sea necesario, la empresa podrá disponer la creación de nuevas funciones profesionales informando a la representación de los trabajadores del mencionado hecho.

Art. 31. *Diferencia de puesto de trabajo peón – limpiador/a.*

A partir de la firma del presente convenio colectivo los trabajadores con función profesional de peón percibirán la cantidad de 1,27 euros por cada hora efectiva que trabajen desempeñando tareas propias de la función profesional de limpiador/a, o la parte proporcional que resulte si el tiempo empleado desempeñando estas funciones es inferior a una hora.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 32. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 33. Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

Art. 34. Promoción interna – ascensos.

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

En el resto de puestos de trabajo que la empresa tenga necesidad de cubrir, la empresa tratará de que prevalezca la promoción interna sobre la incorporación externa directa, sin que ello suponga una obligación taxativa. No obstante, la empresa garantizará que un 60% de las promociones que se realicen en estos puestos en un período de tres años desde la firma del presente convenio colectivo sea «interna».

Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art. 35 Vacantes temporales.

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior función profesional, y con conocimiento de los delegados de personal.

Durante el tiempo que el trabajador realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la función profesional y puesto que ocupa el trabajador sustituido.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

Art. 36. Cambio de turno.

En caso de que se produzca una vacante en un turno concreto, los trabajadores de la misma función profesional del puesto vacante que trabajen en distinto turno podrán solicitar el cambio de turno, teniendo prioridad para el mismo el trabajador que lo haya solicitado antes. En caso de que más de un trabajador lo haya solicitado el mismo día, tendrá prioridad el trabajador que tenga una mayor antigüedad en la empresa.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se entiende por vacante el puesto de trabajo en un turno concreto que quede sin ocupar y que la empresa decida ocuparlo.

Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación a los puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza.

Art. 37. 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 reintegro 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 solo 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 solo un derecho preferente al reintegro 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 reintegro.

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

Art. 38. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Art. 39. *Enfermedad y accidente de trabajo.*

La empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando los pluses extrasalariales de transporte y mantenimiento de vestuario, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de incapacidad temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización superior a tres días, la empresa complementará, durante el tiempo que dure la hospitalización, la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando los pluses extrasalariales de transporte y mantenimiento de vestuario, con un tope anual máximo de sesenta días. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que dentro de los trescientos días inmediatamente anteriores a la causada el trabajador afectado no hubiese estado en situación de incapacidad temporal alguna derivada de enfermedad común, la empresa le abonará durante los tres primeros días de la misma un complemento del 60% de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del anexo I, exceptuando los pluses extrasalariales de transporte y mantenimiento de vestuario.

Lo estipulado en el presente artículo 39 solo será de aplicación cuando el trabajador tenga derecho a la prestación económica de incapacidad temporal conforme a la legislación vigente.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Art. 40. *Póliza de accidentes.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 15.000 euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 15.000 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o de gran invalidez, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

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, 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.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el Real Decreto 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, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el BOPZ.

No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido y no sea posible su reincorporación a su puesto de trabajo.

Art. 41. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del título II del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el acuerdo colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores de la UTE Ebro en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 42. Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa en función de las tareas a realizar. Será obligatorio que se utilicen las últimas prendas entregadas.

Anualmente, se entregarán las prendas relacionadas en el siguiente cuadro:

PUESTO DE TRABAJO	CAMISA/POLO	PANTALÓN	JERSEY	CAMISA/POLO	PANTALÓN
SERVICIOS EXTERIORES	2	2	2	2	2
OPERADOR PLANTA	2	2	2	2	2
OPERADOR BIO	2	2	2	2	2
OPERADOR COGENERACION	2	2	2	2	2
OPERADOR LIMPIEZA	2	2	2	2	2
CONDUCTOR - MAQUINISTA	2	2	2	2	2
BASCULISTA	2	2	2	2	2
PEON ESPECIALIZADO	2	2	2	2	2
CAPATAZ	2	2	2	2	2
CARREILLERO	2	2	2	2	2
PULPISTA	2	2	2	2	2
ALMACENERO	2	2	2	2	2
CONTRAMAESTRE	2	2	2	2	2
ASISTENTE	2	2	2	2	2
OFICIAL 1.ª	2	2	2	2	2
OFICIAL 2.ª	2	2	2	2	2
OFICIAL 3.ª	2	2	2	2	2

No obstante lo anterior, en el momento de su incorporación inicial en la empresa se entregará una prenda más de trabajo únicamente a los trabajadores que ostenten las siguientes funciones profesionales: operador de planta, operador bio, operador cogeneración, operador limpieza, oficial 1.ª, oficial 2.ª, oficial 3.ª y triadores.

Con independencia del puesto de trabajo, se entregarán:

Botas/Zapatos: 1 par cada 2 años.

Anorak/Cazadora: 1 unidad cada 2 años.

Chaleco: 1 unidad cada 2 años.

Las fechas de entrega de ropa serán las siguientes:

Ropa de invierno: 15 de octubre.

Ropa de verano: 15 de mayo.

Art. 43. *Formación profesional en el trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

Art. 44. *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 Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.

Art. 45. *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.

Art. 46. *Vigilancia de la salud.*

La empresa contratará con un servicio de prevención acreditado los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del artículo 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.

Art. 47. *Equipos de protección individual.*

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

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

Art. 48. *Obligaciones de los trabajadores.*

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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 artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.



Art. 49. Delegados de prevención.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50. Consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

Está terminantemente prohibido el consumo de alcohol y drogas, o prestar servicios bajo sus efectos, en el ámbito laboral.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68.7 del convenio general del sector en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. — Las tablas salariales para los años 2021, 2022 y 2023 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 las funciones profesionales reflejadas en las tablas:

Para el año 2021: Las tablas salariales definitivas del año 2021 se establecerán con un incremento del 3% sobre tablas definitivas del año 2020.

Para el año 2022: Las tablas salariales definitivas del año 2022 se establecerán con un incremento del 3% sobre tablas definitivas del año 2021.

Para el año 2023: Las tablas salariales definitivas del año 2023 se establecerán con un incremento del 4,5% sobre tablas definitivas del año 2022.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. — Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. — En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A., suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. — En el redactado del presente convenio colectivo 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 extensa y compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. — Es obligación de todos los empleados del centro el contribuir en mantener las zonas comunes de la planta (baños, vestuarios, comedor, etc.), que son limpiadas diariamente y utilizadas por los trabajadores de los distintos turnos de trabajo, en un correcto estado de higiene y conservación, sin que su uso diario pueda conllevar en modo alguno un deterioro tan importante de las mismas que vaya más allá de lo que resulta razonable.

DISPOSICIÓN FINAL. — Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio general del sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES UTE EBRO - DEFINITIVAS AÑO 2021

Nº PAGAS:	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	TOTAL BRUTO AÑO	PLUS NOCTURNO
	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS VESTUARIO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSATORIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES		
CAPATAZ	960,41	464,89	126,63	240,09	126,63	0,00	1.665,41	1.665,41	832,69	1.792,05	27.060,71	240,10
PEON	557,55	187,42	126,63	139,38	126,63	0,00	884,35	884,35	442,17	1.014,64	15.739,22	139,39
LIMPIADOR-A	650,47	216,55	126,63	162,62	126,63	0,00	1.029,63	1.029,63	514,81	1.156,25	17.842,22	162,63
OPERADOR	679,69	223,04	126,63	169,91	126,63	0,00	1.072,62	1.072,62	536,33	1.199,24	18.465,71	169,92
BASCULISTA	570,35	192,32	126,63	142,58	126,63	149,99	905,26	905,26	452,62	1.169,54	17.826,18	142,58
OFICIAL 1	814,04	432,59	126,63	203,53	126,63	226,83	1.450,14	1.450,14	725,06	1.576,73	26.434,82	203,51
OFICIAL 2	785,21	332,96	126,63	196,30	126,63	218,54	1.314,47	1.314,47	657,24	1.659,60	24.594,75	196,30
CONDUCTOR-MAQUINISTA	857,46	423,95	126,63	214,35	126,63	0,00	1.495,77	1.495,77	747,89	1.622,37	24.601,02	214,36
PEON ESPECIALISTA	585,69	223,17	126,63	146,41	126,63	154,30	955,30	955,30	477,64	1.236,20	18.615,57	146,42
JEFE DE BRIGADA	750,41	300,18	126,63	187,59	126,63	0,00	1.238,17	1.238,17	619,10	1.364,79	20.866,07	187,60
CARREILLERO	679,69	223,02	126,63	169,91	126,63	0,00	1.072,61	1.072,61	536,32	1.199,24	18.465,46	169,92
PULPISTA	755,30	296,70	126,63	188,82	126,63	0,00	1.240,84	1.240,84	620,42	1.367,45	20.904,43	188,82
OPERADOR COGENERACION	769,12	173,93	126,63	192,27	126,63	192,27	1.135,33	1.135,33	567,64	1.454,21	21.681,86	192,28
OFICIAL 3	769,12	173,93	126,63	192,27	126,63	192,27	1.135,33	1.135,33	567,64	1.454,21	21.681,86	192,28
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	960,41	464,89	126,63	240,09	126,63	240,09	1.665,41	1.665,41	832,69	2.032,15	29.941,80	240,10
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	679,69	223,02	126,63	169,91	126,63	0,00	1.072,61	1.072,61	536,32	1.199,24	18.465,46	169,92
ASISTENTE	902,66	173,93	126,63	225,67	126,63	0,00	1.302,27	1.302,27	651,14	1.428,89	21.795,29	225,67
ALMACENERO	732,04	176,59	126,63	183,00	126,63	0,00	1.091,66	1.091,66	545,82	1.218,28	18.741,21	183,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	738,14	379,69	126,63	0,00	126,63	0,00	1.117,81	1.117,81	558,92	1.244,45	19.120,98	184,53
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	829,74	412,33	126,63	0,00	126,63	0,00	1.242,06	1.242,06	621,03	1.368,69	20.922,47	207,43

	HORAS EXTRAS DIURNAS		HORAS EXTRAS NOCTURNAS		COMPLEMENTO FESTIVO HORA TRABAJADA	
	NORMAL	FESTIVA	NORMAL	FESTIVA	DIURNO	NOCTURNO
	CAPATAZ	17,89	22,38	22,38	26,83	12,09
PEON	10,16	12,70	12,70	15,25	6,87	10,99
LIMPIADOR-A	11,79	14,74	14,74	17,72	7,97	12,74
OPERADOR	12,23	15,26	15,26	18,32	8,24	13,20
BASCULISTA	11,78	14,73	14,73	17,71	7,97	12,73
OFICIAL 1	17,46	21,86	21,86	26,21	11,80	18,89
OFICIAL 2	16,26	20,33	20,33	24,38	10,99	17,57
CONDUCTOR-MAQUINISTA	16,27	20,33	20,33	24,39	10,99	17,59
PEON ESPECIALISTA	12,31	15,38	15,38	18,47	8,30	13,30
JEFE DE BRIGADA	13,78	17,24	17,24	20,69	9,31	14,90
CARREILLERO	12,23	15,26	15,26	18,32	8,24	13,20
PULPISTA	13,80	17,27	17,27	20,72	9,33	14,93
OPERADOR COGENERACION	14,34	17,92	17,92	21,50	9,69	15,49
OFICIAL 3	14,34	17,92	17,92	21,50	9,69	15,49
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	19,80	24,74	24,74	29,71	13,36	21,38
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	12,23	15,26	15,26	18,32	8,24	13,20
ASISTENTE	14,40	18,01	18,01	21,62	9,73	15,58
ALMACENERO	12,41	15,48	15,48	18,58	8,37	13,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,63	15,82	15,82	18,96	8,55	13,67
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	13,81	17,28	17,28	20,73	9,33	14,93

COMPLEMENTO FESTIVOS Y DOMINGOS (art. 27) - euros/mes (por doce meses)	140,00
---	--------

ANEXO I

TABLAS SALARIALES UTE EBRO - DEFINITIVAS AÑO 2022

Nº PAGAS:	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	TOTAL BRUTO AÑO	PLUS NOCTURNO
	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS VESTUARIO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSATORIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES		
CAPATAZ	989,22	478,84	130,43	247,29	130,43	0,00	1.715,37	1.715,37	857,67	1.845,81	27.872,53	247,30
PEON	574,28	193,04	130,43	143,56	130,43	0,00	910,88	910,88	455,44	1.045,08	16.211,42	143,57
LIMPIADOR-A	669,98	223,05	130,43	167,50	130,43	0,00	1.060,52	1.060,52	530,25	1.190,94	18.377,52	167,51
OPERADOR	700,08	229,73	130,43	175,01	130,43	0,00	1.104,80	1.104,80	552,42	1.235,22	19.019,72	175,02
BASCULISTA	587,46	198,09	130,43	146,86	130,43	154,49	932,42	932,42	466,20	1.204,63	18.361,03	146,86
OFICIAL 1	838,46	445,57	130,43	209,64	130,43	233,63	1.493,64	1.493,64	746,81	1.624,03	27.227,88	209,62
OFICIAL 2	808,77	342,95	130,43	202,19	130,43	225,10	1.353,90	1.353,90	676,96	1.709,39	25.332,72	202,19
CONDUCTOR-MAQUINISTA	883,18	436,67	130,43	220,78	130,43	0,00	1.540,64	1.540,64	770,33	1.671,04	25.339,04	220,79
PEON ESPECIALISTA	603,26	229,87	130,43	150,80	130,43	158,93	983,96	983,96	491,97	1.273,29	19.174,10	150,81
JEFE DE BRIGADA	772,92	309,19	130,43	193,22	130,43	0,00	1.275,32	1.275,32	637,67	1.405,73	21.492,13	193,23
CARRETIILLERO	700,08	229,71	130,43	175,01	130,43	0,00	1.104,79	1.104,79	552,41	1.235,22	19.019,47	175,02
PULPISTA	777,96	305,60	130,43	194,48	130,43	0,00	1.278,07	1.278,07	639,03	1.408,47	21.531,54	194,48
OPERADOR COGENERACION	792,19	179,15	130,43	198,04	130,43	198,04	1.169,39	1.169,39	584,67	1.497,84	22.332,37	198,05
OFICIAL 3	792,19	179,15	130,43	198,04	130,43	198,04	1.169,39	1.169,39	584,67	1.497,84	22.332,37	198,05
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	989,22	478,84	130,43	247,29	130,43	247,29	1.715,37	1.715,37	857,67	2.093,11	30.840,02	247,30
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	700,08	229,71	130,43	175,01	130,43	0,00	1.104,79	1.104,79	552,41	1.235,22	19.019,47	175,02
ASISTENTE	929,74	179,15	130,43	232,44	130,43	0,00	1.341,34	1.341,34	670,67	1.471,76	22.449,20	232,44
ALMACENERO	754,00	181,89	130,43	188,49	130,43	0,00	1.124,41	1.124,41	562,19	1.254,83	19.303,48	188,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	760,28	391,08	130,43	0,00	130,43	0,00	1.151,34	1.151,34	575,69	1.281,78	19.694,57	190,07
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	854,63	424,70	130,43	0,00	130,43	0,00	1.279,32	1.279,32	639,66	1.409,75	21.550,14	213,65

	HORAS EXTRAS DIURNAS		HORAS EXTRAS NOCTURNAS		COMPLEMENTO FESTIVO HORA TRABAJADA	
	NORMAL	FESTIVA	NORMAL	FESTIVA	DIURNO	NOCTURNO
	CAPATAZ	18,43	23,05	23,05	27,63	12,45
PEON	10,46	13,08	13,08	15,71	7,08	11,32
LIMPIADOR-A	12,14	15,18	15,18	18,25	8,21	13,12
OPERADOR	12,60	15,72	15,72	18,87	8,49	13,60
BASCULISTA	12,13	15,17	15,17	18,24	8,21	13,11
OFICIAL 1	17,98	22,52	22,52	27,00	12,15	19,46
OFICIAL 2	16,75	20,94	20,94	25,11	11,32	18,10
CONDUCTOR-MAQUINISTA	16,76	20,94	20,94	25,12	11,32	18,12
PEON ESPECIALISTA	12,68	15,84	15,84	19,02	8,55	13,70
JEFE DE BRIGADA	14,19	17,76	17,76	21,31	9,59	15,35
CARRETIILLERO	12,60	15,72	15,72	18,87	8,49	13,60
PULPISTA	14,21	17,79	17,79	21,34	9,61	15,38
OPERADOR COGENERACION	14,77	18,46	18,46	22,15	9,98	15,95
OFICIAL 3	14,77	18,46	18,46	22,15	9,98	15,95
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	20,39	25,48	25,48	30,60	13,76	22,02
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	12,60	15,72	15,72	18,87	8,49	13,60
ASISTENTE	14,83	18,55	18,55	22,27	10,02	16,05
ALMACENERO	12,78	15,94	15,94	19,14	8,62	13,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,01	16,29	16,29	19,53	8,81	14,08
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	14,22	17,80	17,80	21,35	9,61	15,38

COMPLEMENTO FESTIVOS Y DOMINGOS (art. 27) - euros/mes (por doce meses)	140,00
---	--------

ANEXO I

TABLAS SALARIALES UTE EBRO - DEFINITIVAS AÑO 2023

Nº PAGAS:	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	TOTAL BRUTO AÑO	PLUS NOCTURNO
	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS VESTUARIO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSATORIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES		
CAPATAZ	1.033,73	500,39	136,30	258,42	136,30	0,00	1.792,56	1.792,56	896,27	1.928,87	29.126,79	258,43
PEON	600,12	201,73	136,30	150,02	136,30	0,00	951,87	951,87	475,93	1.092,11	16.940,93	150,03
LIMPIADOR-A	700,13	233,09	136,30	175,04	136,30	0,00	1.108,24	1.108,24	554,11	1.244,53	19.204,51	175,05
OPERADOR	731,58	240,07	136,30	182,89	136,30	0,00	1.154,52	1.154,52	577,28	1.290,80	19.875,61	182,90
BASCULISTA	613,90	207,00	136,30	153,47	136,30	161,44	974,38	974,38	487,18	1.258,84	19.187,28	153,47
OFICIAL 1	876,19	465,62	136,30	219,07	136,30	244,14	1.560,85	1.560,85	780,42	1.697,11	28.453,13	219,05
OFICIAL 2	845,16	358,38	136,30	211,29	136,30	235,23	1.414,83	1.414,83	707,42	1.786,31	26.472,69	211,29
CONDUCTOR-MAQUINISTA	922,92	456,32	136,30	230,72	136,30	0,00	1.609,97	1.609,97	804,99	1.746,24	26.479,30	230,73
PEON ESPECIALISTA	630,41	240,21	136,30	157,59	136,30	166,08	1.028,24	1.028,24	514,11	1.330,59	20.036,93	157,60
JEFE DE BRIGADA	807,70	323,10	136,30	201,91	136,30	0,00	1.332,71	1.332,71	666,37	1.468,99	22.459,28	201,93
CARRETERO	731,58	240,05	136,30	182,89	136,30	0,00	1.154,51	1.154,51	577,27	1.290,80	19.875,35	182,90
PULPISTA	812,97	319,35	136,30	203,23	136,30	0,00	1.335,58	1.335,58	667,79	1.471,85	22.500,46	203,23
OPERADOR COGENERACION	827,84	187,21	136,30	206,95	136,30	206,95	1.222,01	1.222,01	610,98	1.565,24	23.337,33	206,96
OFICIAL 3	827,84	187,21	136,30	206,95	136,30	206,95	1.222,01	1.222,01	610,98	1.565,24	23.337,33	206,96
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	1.033,73	500,39	136,30	258,42	136,30	258,42	1.792,56	1.792,56	896,27	2.187,30	32.227,82	258,43
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	731,58	240,05	136,30	182,89	136,30	0,00	1.154,51	1.154,51	577,27	1.290,80	19.875,35	182,90
ASISTENTE	971,58	187,21	136,30	242,90	136,30	0,00	1.401,70	1.401,70	700,85	1.537,99	23.459,41	242,90
ALMACENERO	787,93	190,08	136,30	196,97	136,30	0,00	1.175,01	1.175,01	587,49	1.311,30	20.172,14	196,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	794,49	408,68	136,30	0,00	136,30	0,00	1.203,15	1.203,15	601,60	1.339,46	20.580,83	198,62
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	893,09	443,81	136,30	0,00	136,30	0,00	1.336,89	1.336,89	668,44	1.473,19	22.519,90	223,26

	HORAS EXTRAS DIURNAS		HORAS EXTRAS NOCTURNAS		COMPLEMENTO FESTIVO HORA TRABAJADA	
	NORMAL	FESTIVA	NORMAL	FESTIVA	DIURNO	NOCTURNO
	CAPATAZ	19,26	24,09	24,09	28,87	13,01
PEON	10,93	13,67	13,67	16,42	7,40	11,83
LIMPIADOR-A	12,69	15,86	15,86	19,07	8,58	13,71
OPERADOR	13,17	16,43	16,43	19,72	8,87	14,21
BASCULISTA	12,68	15,85	15,85	19,06	8,58	13,70
OFICIAL 1	18,79	23,53	23,53	28,22	12,70	20,34
OFICIAL 2	17,50	21,88	21,88	26,24	11,83	18,91
CONDUCTOR-MAQUINISTA	17,51	21,88	21,88	26,25	11,83	18,94
PEON ESPECIALISTA	13,25	16,55	16,55	19,88	8,93	14,32
JEFE DE BRIGADA	14,83	18,56	18,56	22,27	10,02	16,04
CARRETERO	13,17	16,43	16,43	19,72	8,87	14,21
PULPISTA	14,85	18,59	18,59	22,30	10,04	16,07
OPERADOR COGENERACION	15,43	19,29	19,29	23,15	10,43	16,67
OFICIAL 3	15,43	19,29	19,29	23,15	10,43	16,67
CONTRAMAESTRE / ENCARGADO	21,31	26,63	26,63	31,98	14,38	23,01
OPERARIO SERVICIOS EXTERNOS	13,17	16,43	16,43	19,72	8,87	14,21
ASISTENTE	15,50	19,38	19,38	23,27	10,47	16,77
ALMACENERO	13,36	16,66	16,66	20,00	9,01	14,40
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,60	17,02	17,02	20,41	9,21	14,71
OFIC.SDA.ADMINISTRATIVO	14,86	18,60	18,60	22,31	10,04	16,07

COMPLEMENTO FESTIVOS Y DOMINGOS (art. 27) - euros/mes (por doce meses)	200,00
---	--------