

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.683/17

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A., para su centro de trabajo "CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA NORTE". (Código de convenio: 0500059102008).

Con fecha 11 de abril de 2017 D. Héctor Yagüez Martín, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A., para su centro de trabajo "CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA NORTE, solicitó la inscripción del nuevo convenio colectivo, aprobado el 17 de marzo de 2017, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en los arts. 90 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, 1 y 2.1 a/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 26 de abril de 2017 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; dicho requerimiento fue reiterado con fecha 23 de junio de 2017.

En cumplimiento del requerimiento practicado, con fecha 29 de junio de 2017 se presentó el nuevo texto del convenio colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

- **Primero.**- Ordenar la inscripción del citado convenio en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 21 de junio de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA NORTE PARA LOS AÑOS 2017 y 2018.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.- PARTES SIGNATARIAS

CAPÍTULO I- NORMAS GENERALES

Art. 1º- ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Art. 2º- ÁMBITO TEMPORAL

Art. 3º- DENUNCIA

Art. 4º- CONDICIONES

Art. 5º- GARANTÍA SALARIAL

Art. 6º- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Art. 7º- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Art. 8º- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Art. 9º- COMISIÓN PARITARIA

Art. 10º- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Art. 11º- JORNADA DE TRABAJO

Art. 12º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 13º- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Art. 14º- VACACIONES

Art. 15º- FESTIVIDAD PATRONAL

Art. 16º- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

CAPÍTULO III – RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 17º- SALARIO BASE

Art. 18º- PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Art. 19º- PLUS DE ACTIVIDAD

Art. 20º- PLUS DE TRANSPORTE

Art. 21º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 22º- PLUS DE NOCTURNIDAD

Art. 23º- ANTIGÜEDAD

Art. 24º- ANTICIPOS REINTEGRABLES

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES..

Art. 25º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 26º- BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

Art. 27º- FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 28º- PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS

Art. 29º- VACANTES TEMPORALES

Art. 30º- EXCEDENCIAS

Art. 31º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Art. 32º- VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 33º- INCAPACIDAD TEMPORAL
Art. 34º- PÓLIZA DE ACCIDENTES
Art. 35º- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.
Art. 36º- ROPA DE TRABAJO
Art. 37º- CONDICIONES
Art. 38º- ACOSO SEXUAL
Art. 39º- MARCO NORMATIVO
Art. 40º- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA
Art. 41º- VIGILANCIA DE LA SALUD
Art. 42º- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
Art. 43º- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Art. 44º- DELEGADOS DE PREVENCIÓN
Art. 45º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
DISPOSICIONES ADICIONALES
DISPOSICIÓN FINAL

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA NORTE PARA LOS AÑO 2017 Y 2018.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.- PARTES SIGNATARIAS

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, los Delegados de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

CAPÍTULO I- NORMAS GENERALES

Art. 1º- ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa URBASER, S.A. que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 1/1995, de 24 de marzo, 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 ostentan facultades de representación de la empresa 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 registrará 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. 2º- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retro trayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2017, salvo indicación en contrario.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

Art. 3º- DENUNCIA

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante permanecerá vigente en cuanto a sus deberes normativos y obligacionales hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4º- 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. 5º- 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. 6º- 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.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la función profesional de que se trate.

Art. 7º- 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.

dores y disposiciones complementarias. Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a treinta días para todos los trabajadores. Las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, serán comunicadas previamente a los Delegados de Personal.

Se observará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 8º- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. el pasado día 30 de julio de 2013. La empresa o entidad entrante reconocerá expresamente a la representación de los trabajadores.

Art. 9º- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros de la parte social pudiendo 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.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 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.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de 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. 10º- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y 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. 11º- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado 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 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

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 disfrutará de un sábado de descanso de cada dos (uno trabajado por cada uno de descanso). Las horas correspondientes a esos sábados de descanso se distribuirán durante el resto de los días de la semana (de lunes a 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. La jornada del sábado, se realizará en turno de mañana, alternando su realización los turnos de personal de mañana y tarde.

El calendario de libranza de sábados se establecerá, dado el carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U. y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El mencionado calendario se elaborará en el último trimestre del año anterior.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será de 1764 horas.

Art. 12º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

No obstante y dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias, entre las cuales se consideran las motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos. La realización de estas horas es voluntaria para el trabajador.

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.

También será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando por retrasos en el cambio de turno (ausencias imprevistas) y por las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por descanso, será por cada hora extraordinaria realizada una hora y quince minutos de descanso, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. La retribución de estas horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P.} + \text{P. Transporte} * 1,20$$

Horas Anuales

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

Art. 13º- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U., cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá, desde la firma del presente Convenio Colectivo, una compensación por el trabajo de dichos festivos que será, únicamente y exclusivamente económica percibiendo por hora efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo.

1. La retribución de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E. Festiva} = \text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P.} + \text{P. Transporte} * 1,25$$

Horas Anuales

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, autonómicas como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

No será de aplicación lo estipulado en los dos párrafos anteriores 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 este personal, se establece una compensación económica mensual por todos los domingo o festivos trabajados de cada mes de 120 euros.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

Art. 14º- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y dos días naturales ininterrumpidos 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 Delegados de Personal y los representantes de la empresa. Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 16 días de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Julio y Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (16 días) se distribuirá entre los meses de Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

El abono será el que determina el Anexo I para cada función profesional.

Se establece la posibilidad de que los trabajadores que por circunstancias personales lo deseen, puedan solicitar el disfrute de más de 16 días de vacaciones de manera continuada a lo largo del año. A tal efecto, deberán cursar solicitud escrita ante la empresa antes del 15 de enero de cada año. Se establece como tope máximo de días de vacaciones a disfrutar de manera continuada: 32 días naturales. El trabajador que haga uso del presente derecho verá minorado en un (1) día el permiso recogido en el apartado g) del artículo 16 del presente convenio (días de libre disposición) para la anualidad que corresponda. La empresa resolverá las peticiones que pudieran producirse en el plazo de 15 días naturales, denegando o aceptando las mismas en función de las necesidades del servicio. En ningún caso podrán hacer uso de este derecho más de dos trabajadores a la vez en el mismo mes.

El personal que por petición de la Empresa tuviera que disfrutar sus vacaciones de verano fuera del periodo establecido (julio-septiembre), tendrá derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 150 euros.

El periodo vacacional también podrá fraccionarse por semanas previo acuerdo entre empresa y trabajador.

De conformidad con lo recogido en el art. 38.3 del TRET y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, cuando el período de vacaciones fijado en el citado calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del citado texto refundido, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Paga de compensación de vacaciones: con ocasión del disfrute del periodo vacacional, se abonará de manera proporcional la cuantía de 122 euros brutos anuales en función de los días naturales disfrutados. Dicha cuantía será reducida de manera proporcional en el caso de los trabajadores cuya jornada sea inferior al 100% de la jornada respecto de un trabajador a tiempo completo comparable o su periodo de prestación de servicios durante el año natural no haya sido completo.

Art. 15º- FESTIVIDAD PATRONAL

La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, se trasladará a los días 24 ó 31 de diciembre, o día anterior si coincidiera en domingo, distribuyendo la plantilla entre estos dos días para realizar la fiesta, y aceptando pasar al turno de mañana, el personal de turno de tarde que sea necesario.

Art. 16º- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO 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:

Retribuidos

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el primer 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.
- d) Dos días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de 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.
- e) En los casos de hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras dure esta situación. En el supuesto que el alta hospitalaria requiera un reposo domiciliario el permiso podrá disfrutarse hasta 4 días posteriores al alta hospitalaria. La posibilidad de su disfrute de forma discontinua, en todos los casos, deberá ser previamente autorizado por la Empresa. El disfrute discontinuo de los permisos por hospitalización no podrá suponer una mejora en días con respecto al disfrute continuo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Los trabajadores disfrutarán de dos (2) días de permiso retribuido al año a elección del personal, preavisando a la empresa, con al menos, 72 horas de antelación. No podrán solicitarlo, salvo supuestos de fuerza mayor e inaplazable necesidad, para el mismo día más de dos trabajadores del mismo turno en el caso de los peones y más de un trabajador en el caso de las restantes funciones profesionales establecidas en el convenio. No obstante a lo anteriormente dispuesto, en el año 2017 y 2018 uno de los dos días de permiso retribuido deberá recuperarse a lo largo de dicho año en el caso de hacerse uso del mismo, siendo fijada la fecha de su recuperación por las partes dentro del mismo año en base a las necesidades productivas de la planta. Vencido el año 2018, el presente párrafo se entenderá suprimido y por tanto no será de aplicación.

- h) 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.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- k) 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.
- l) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a sustituir su hora de ausencia al trabajo por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular esta media hora en jornadas completas y añadirlas al permiso por maternidad. En el caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, el permiso será de 14 días naturales que se añadirán al permiso por maternidad de forma continua.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

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.

Con la finalidad de facilitar dicha relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla elaborada al efecto.

No retribuidos

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas un permiso de hasta treinta días seguidos al año sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad. No podrán disfrutar de este derecho dos trabajadores simultáneamente.

CAPÍTULO III – RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 17º- SALARIO BASE

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional. El Salario Base se devengará por día natural a razón de 30 días naturales por mes.

Art. 18º- PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Aquellas funciones profesionales que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en un importe equivalente al 20% del salario base diario a razón de 25 días al mes, abonándose por doce mensualidades. Este plus no lo percibirán las funciones profesionales de Oficial la Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Art. 19º- PLUS DE ACTIVIDAD

Es el establecido en la tabla salarial anexa del presente Convenio Colectivo para la función profesional de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, abonándose por doce mensualidades.

Art. 20º- PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, 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 por once mensualidades.

Art. 21º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y Marzo, el 31 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
- 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 en curso.

Art. 22º- 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 efectivamente trabajado en dicho turno.

Art. 23º- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila consistente en cuatro quinquenios del 5 % del Salario Base de cada función profesional con el límite del 20% como tope de antigüedad para todas las funciones profesionales.

El importe de cada quinquenio comenzará a abonarse desde el mes en que se cumplan.

Como consecuencia de los acuerdos tomados y formalizados en el Convenio colectivo de la empresa URBASER en su centro de trabajo de Ávila norte para los años 2013 y 2014,

referentes a la paralización del devengo de la antigüedad desde el 1 de Enero y 31 de enero de 2014, el citado año no será computado en los sucesivos saltos de antigüedad que puedan sucederse por los trabajadores adscritos al convenio colectivo.

Art. 24º- ANTICIPOS REINTEGRABLES Y ANTICIPOS DE NÓMINA.

Anticipos reintegrables: El personal con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable, sin intereses, por un máximo de 1.000 euros.

La concesión de dicho anticipo reintegrable 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. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 5.000 euros.

Anticipos de nómina: Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo de nómina al mes cuya cuantía no será superior a 450€, cuyo importe se deducirá posterior y directamente en la nómina del mes en curso correspondiente. El plazo para la solicitud por escrito de los anticipos será desde el día 1 al 10 de cada mes, procediéndose al abono del mismo a partir del día 15 de cada mes en la cuenta donde el trabajador viene percibiendo habitualmente sus haberes.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES.

Art. 25º- 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 art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 26º- 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. 27º- FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo. Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 28º- PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS

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

Para ascender a un 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.

Con el fin de favorecer la promoción interna, se establece que cuando sea necesario cubrir una vacante, se realizarán pruebas de aptitud para el puesto de trabajo entre los trabajadores con función profesional inferior que soliciten su inclusión en el proceso de selección.

No obstante, cualquier ascenso deberá estar precedido de la superación de las pruebas de aptitud, de no ser así, la empresa optará por efectuar la selección con personal de nuevo ingreso.

Se informará a los representantes de los trabajadores del todo el proceso de selección pudiendo estar presentes en los mismos.

Art. 29º- 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 que el trabajador sustituido. Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

Art. 30º- 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 por cuidado de familiares: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cui-

dado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer y segundo año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. 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.

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 hubieran transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de ser inferior el periodo máximo, esta se podrá prorrogar, por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con dos meses de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de cuatro meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

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 periodo 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 los supuestos de excedencias voluntarias de hasta 24 meses de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación.

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

Art. 31º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión. En los casos de fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el niño/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización tras el parto por más de siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a discapacitado, el permiso por maternidad se ampliará en dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

En supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Se podrá disfrutar a partir del permiso que establece el Art. 16 de este Convenio Colectivo por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado, directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. 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.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art. 32º- VIOLENCIA DE GÉNERO

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Suspensión y Extinción de la relación laboral

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. La duración de este período de suspensión no puede exceder, inicialmente de seis meses. Según establecen las Leyes correspondientes, el período de suspensión se considerará como cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Esta causa de suspensión se considera como situación legal de desempleo. Se considera, asimismo, situación legal de desempleo la resolución voluntaria de la relación laboral por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Todo ello, de conformidad con lo establecido en las normas y leyes correspondientes.

Excedencia

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a un período de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por su situación física o psicológica derivada de la vio-

lencia de género, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios. Tales ausencias no se computan a efectos de Extinción del contrato por causas objetivas como absentismo laboral.

Ello requiere la acreditación de tal condición por los servicios sociales de atención o de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o función profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Art. 33º- INCAPACIDAD TEMPORAL

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 el plus extrasalarial de transporte, 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 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 el plus extrasalarial de transporte, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el setenta y cinco por ciento de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, solo y únicamente si durante los doce meses anteriores el trabajador no se ha encontrado en dos o más situaciones de Incapacidad Temporal. Desde el

año 2010 el 75% se percibirá desde el 4 día de baja a partir de la segunda situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los efectos de este artículo se aplicarán a partir de la firma del presente convenio y para las bajas que se produzcan a partir de la mencionada firma.

Lo estipulado en el presente Artículo 33º 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. 34º- PÓLIZA DE ACCIDENTES

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

- 13.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 13.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, 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, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio 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 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, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 35º- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Los trabajadores que cumplan los requisitos para ello podrán solicitar a la empresa la tramitación de la jubilación parcial conforme a lo dispuesto en el Art. 215 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. Recibida la solicitud la empresa valorará la misma y en base a las circunstancias económicas y productivas de la planta determinará la procedencia de dicha solicitud, acordando en su caso con el trabajador la tramitación y forma de la misma.

La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% previa concertación de un contrato de relevo, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

A los efectos meramente informativos y de conformidad con la normativa aludida los requisitos para acceder a la jubilación parcial en cuanto a la edad mínima de jubilación y el periodo de cotización y siempre que se tenga al menos 6 años de antigüedad en la empresa son los que se detallan a continuación:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses

Art. 36º- ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo será repuesta conforme sea necesario en virtud del deterioro o menoscabo de la misma por lo que el/la trabajador/a podrá solicitar en cualquier momento a la empresa la prenda necesaria previa entrega en ese caso de la prenda deteriorada.

Se establece, para dar cumplimiento efectivo al párrafo anterior, que la dotación básica correspondiente a cada trabajador será la siguiente:

- Un pantalón
- Una chaquetilla
- Un jersey de cuello ancho
- Calzado adecuado
- Una camisa
- Un gorro para el personal de triaje
- Anorak

El trabajador se compromete a la correcta utilización y adecuada conservación de las prendas y material entregado. Cuando exista manifiesta o notoria negligencia del trabajador/a en el cuidado y mantenimiento de la misma la empresa podrá reservarse el derecho a reclamar el perjuicio causado por el/la trabajador/a.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle al trabajador, éste estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.

La dotación básica a entregar a los trabajadores temporales será la correspondiente y necesaria al periodo de contratación que se vaya a efectuar por lo que se ajustarán las prendas según las necesidades oportunas.

Art. 37º- CONDICIONES

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en su artículo 11 (art. once), por lo que al personal con jornada a tiempo parcial se le aplicara proporcionalmente en función de la jornada que realice.

Art. 38º- ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el trabajo es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para quien los sufre.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

Será de aplicación en lo referente al acoso sexual lo establecido en el Protocolo de Acoso y Código de actuación firmado por el GRUPO URBASER y las centrales sindicales CCOO y UGT de fecha 28 de Abril de 2011 o el vigente en cada momento.

Art. 39º- 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.

Art. 40º- 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 riesgo laborales si procede.

Art. 41º- VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo.

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.

Art. 42º- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

Art. 43º- 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.

Art. 44º- 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.

Así mismo, 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.

Art. 45º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dado que el Convenio General del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado establece una denominación diferente para algunas funciones profesionales con respecto a las que se utilizaban en el Convenio de referencia anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la modificación, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, de las funciones profesionales en los términos siguientes:

Convenio Actual/Equivalencia Convenio Anterior

GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS:

ENCARGADO GENERAL/ ENCARGADO GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

ENCARGADO/ENCARGADO: tiene a su cargo personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos

GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS:

CONDUCTOR: En posesión del carné o permiso 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 que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA): Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

OFICIAL DE SEGUNDA: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Desde la firma del presente convenio, aquellos trabajadores que realicen funciones profesionales de Oficial de segunda durante 4 años desde la fecha de firma del presente convenio automáticamente pasarán a desempeñar las funciones profesionales de oficial de primera.

JEFE/A DE EQUIPO: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Encargado en sus ausencias.

PEÓN ESPECIALIZADO: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

PEÓN: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

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

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requiere.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

El personal subrogado del depósito controlado de Urraca Miguel mantendrá sus condiciones tanto de jornada, horario y retribución y por tanto, no le será de aplicación a este personal lo regulado en este Convenio Colectivo respecto a estas materias.

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.

TERCERA-GÉNERO NEUTRO

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

CUARTA

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

QUINTA

Respecto del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres Se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad suscrito el pasado 28 de Abril de 2011 entre la empresa UR-BASER, S.A y las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- APLICACIÓN DE LA JORNADA IRREGULAR.

Durante la vigencia del convenio la empresa podrá distribuir el 10% de la jornada anual previamente establecida en el calendario anual de cada año en función de las necesidades productivas y organizativas de la planta, todo ello encaminado a cubrir los periodos punta de prestación de servicios, coincidentes con el periodo estival (julio, agosto y septiembre), semana santa y navidad (entre el 20 de diciembre al 10 de enero). En dichos periodos la

empresa podrá asignar al trabajador una jornada ordinaria superior a la habitual considerando los siguientes límites:

- La jornada no podrá ser superior a 8,5 horas diarias.
- La asignación de la jornada deberá preavisarse con al menos 7 días naturales, salvo acuerdo entre las partes.
- La jornada irregular sólo podrá aplicarse de lunes a viernes, al principio y/o al final de la jornada teniendo como referencia la jornada y horarios que se vienen realizando y los límites legales y convencionales.
- El trabajador no podrá realizar dicha jornada superior a la habitual durante más 15 naturales seguidos (excluidos los sábados), siendo necesario al menos un intervalo de 7 días naturales para la realización de un nuevo periodo de jornada superior a la habitual.
- Se creará una comisión de seguimiento al objeto de evaluar el uso de la jornada irregular, que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.
- Las horas empleadas según lo dispuesto en el párrafo anterior se acumularán en una bolsa de horas anual que el trabajador podrá disfrutar fuera de los periodos de mayor punta de actividad aludidos y con los límites establecidos en el Art. 16.g del presente convenio colectivo.

La aplicación de lo dispuesto en la presente disposición transitoria no afectará al abono de los pluses correspondientes a los días de trabajo efectivo, por lo que las retribuciones ordinarias se abonarán conforme a lo dispuesto en la tabla retributiva del Anexo I, no pudiendo existir una retribución irregular durante el ejercicio en curso en el uso de la jornada irregular descrita.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Garantía en el empleo.

En la duración del presente convenio colectivo la empresa no podrá aplicar extinciones objetivas por causas organizativas y técnicas basadas en la implantación de la nueva línea automatizada para la clasificación y posterior recuperación de subproductos valorizables, habida cuenta de que ya se han tomado las medidas necesarias para ajustar el volumen de empleo en la planta a las modificaciones técnicas introducidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Incapacidad temporal por contingencias comunes.

En la duración del presente convenio colectivo se establece que en el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes la empresa complementará la prestación reglamentaria conforme está establecido para las contingencias profesionales para las dos primeras contingencias comunes que se produzcan en la duración del convenio. Para las siguientes se estará a lo dispuesto en el Art. 33 del Convenio para las contingencias comunes.

Una vez vencida la duración del convenio y en la negociación del próximo convenio ambas partes, social y empresarial, analizarán la aplicación del presente artículo al objeto de consolidarlo en el texto del convenio siempre y cuando dicha aplicación se haya realizado de manera sostenible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.- INCREMENTOS ECONÓMICOS.

Para el año 2017: Se incrementará la tabla salarial del Anexo I en un 0,5% con respecto a la tabla salarial definitiva de 2016. A tal efecto, se adjuntan como Anexo I las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años.

Para el año 2018: Se incrementará la tabla salarial del Anexo I en un 0,5% con respecto a la tabla salarial definitiva de 2017. A tal efecto, se adjuntan como Anexo I las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años.

Plus de productividad para el año 2017 y 2018: todos los trabajadores que presten servicios en la planta durante todo el año 2016 percibirán la cuantía de 120 euros brutos no consolidables con la liquidación de la nómina de marzo de 2017 siempre y cuando el total de entradas en el año 2016 en la planta sea superior a 58.000 toneladas.

Del mismo modo, todos los trabajadores que presten servicios en la planta durante todo el año 2017 percibirán la cuantía de 120 euros brutos no consolidables con la liquidación de la nómina de Enero de 2018 siempre y cuando el total de entradas en el año 2017 en la planta sea superior a 59.000 toneladas.

Ambas cantidades se verán incrementadas en 100 euros brutos en el mismo concepto siempre y cuando las entradas de cada uno de los años superen las 62.000 toneladas.

Dichas cuantías serán de aplicación proporcional en base a la proporción de jornada contratada con respecto a un trabajador a tiempo completo comparable.

DISPOSICIÓN FINAL

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, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. el pasado día 30 de julio de 2013 o convenio que lo sustituya.

ANEXO I

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2017					
FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN/PEL	PLUS DE ACTIVIDAD	P.TRANSPORTE	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL
PEON	893,12	148,85		123,58	16.542,53
PEON ESPECIALIZADO	917,44	152,91		123,32	16.952,96
JEFE DE EQUIPO	933,84	155,64		123,58	17.234,71
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)	974,56	162,43		122,74	17.917,64
OFICIAL 2º	933,84	155,64		123,58	17.234,71
ENCARGADO GENERAL	1.183,99	197,33		121,11	21.460,00
ENCARGADO	1.085,14	180,86		121,80	19.787,13
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.027,78		171,30	122,26	18.817,19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	893,12		148,85	123,58	16.542,53
OFICIAL CONDUCTOR 1º	1.027,78		171,30	122,26	18.817,19
A MULTIPLICAR POR	15	12	12	11	
FUNCIONES PROFESIONALES	RETRIBUCION HORAS EXTRAS 2015/2016				
	Hora Extra	Hora Extra festivo			
PEON	11,25	11,72			
PEON ESPECIALIZADO	11,53	12,01			
JEFE DE EQUIPO	11,72	12,21			
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)	12,19	12,70			
OFICIAL 2º	12,19	12,70			
ENCARGADO GENERAL	14,60	15,21			
ENCARGADO	13,46	14,02			
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	12,80	13,33			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,25	11,72			
CONDUCTOR 1º	12,80	13,33			
Horas Base		1.764			

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2018					
FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN/PEL	PLUS DE ACTIVIDAD	P.TRANSPORTE	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL
PEON	897,59	149,60		124,20	16.625,24
PEON ESPECIALIZADO	922,03	153,67		123,93	17.037,72
JEFE DE EQUIPO	938,51	156,42		124,20	17.320,88
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)	979,43	163,24		123,36	18.007,23
OFICIAL 2º	938,51	156,42		124,20	17.320,88
ENCARGADO GENERAL	1.189,91	198,32		121,71	21.567,30
ENCARGADO	1.090,56	181,76		122,41	19.886,07
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.032,92		172,15	122,88	18.911,28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	897,59		149,60	124,20	16.625,24
OFICIAL CONDUCTOR 1º	1.032,92		172,15	122,88	18.911,28
A MULTIPLICAR POR	15	12	12	11	
FUNCIONES PROFESIONALES	RETRIBUCION HORAS EXTRAS 2015/2016				
	Hora Extra	Hora Extra festivo			
PEON	11,31	11,78			
PEON ESPECIALIZADO	11,59	12,07			
JEFE DE EQUIPO	11,78	12,27			
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)	12,25	12,76			
OFICIAL 2º	12,25	12,76			
ENCARGADO GENERAL	14,67	15,28			
ENCARGADO	13,53	14,09			
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	12,86	13,40			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,31	11,78			
CONDUCTOR 1º	12,86	13,40			
Horas Base		1.764			

ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

