

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 1.505/2016

Convenio o Acuerdo: Urbaser S.A. (Baena)

Expediente: 14/01/0054/2016

Fecha: 03/05/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Carlos Rodero Ginés

Código: 14002272012004

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Urbaser, S.A. (Baena)", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A.  
EN EL CENTRO DE TRABAJO DE BAENA (CORDOBA)

**Capítulo I****Artículo 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

De acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores/as del centro de trabajo de Baena, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación, reconociéndose ambas partes la legitimación y capacidad para la formalización del mismo.

**Artículo 2º. Ámbito de aplicación personal, territorial y funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as adscritos a la empresa URBASER S.A. en el servicio de recogida y transporte de la fracción orgánica resto (contenedores verdes) y envases ligeros (contenedores amarillos) procedentes de los residuos sólidos urbanos de varios municipios de la zona de la comarca de la Subbética-Guadajoz (Córdoba) de EPREMASA, en los municipios de Nueva Carteya, Castro del Río, Doña Mencía, Luque, Zuheros, Priego de Córdoba, Almedinilla, Carcabuey, Fernán Núñez, Espejo, Fuente Tójar e Iznájar, Rute y

Valenzuela.

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 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º. Vigencia, duración y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa. La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte.

**Artículo 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.

**Artículo 5º. Garantía, absorción y compensación**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la Empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la Empresa.

**Artículo 6º. Comisión Mixta 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, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio Colectivo.

Ambas partes podrán ser asistidas de un asesor con voz pero sin voto.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Acuerdo.
- Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Acuerdo.
- Cuántas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión, por

carta certificada con acuse de recibo o medios similares que constate dicha situación, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

5. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

6. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

#### **Artículo 7º. Derecho supletorio**

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

### Capítulo II

#### **Artículo 8º. Retribuciones**

- Salario Base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría abonándose por doce mensualidades. (mes de vacaciones incluido).

- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Es el establecido en tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades y lo percibirán los peones.

- Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% de su Salario Base.

- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa por doce mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

- Plus Mantenimiento de Vestuario: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa por once mensualidades y tiene el fin de compensar y resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos, para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa.

- Plus de Actividad: Este plus se establece como compensación al mayor rendimiento que el trabajador ha de efectuar para completar el servicio asignado dentro de la jornada pactada sien-

do su cuantía la establecida en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 9º. Complemento festivo**

Teniendo los servicios del presente Convenio el carácter de públicos, cuando por imperativos del servicio se tenga que prestar servicio en festivo, la empresa abonará la cantidad de 112 euros para los conductores y de 74 euros para los operarios sin día compensatorio de descanso.

Se considerarán como días de fiesta al os efectos oportunos los acordados por 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.

#### **Artículo 10º. Pagas extraordinarias**

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán prorrateadas mensualmente y que se ajustarán a las siguientes normas.

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

- Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán día a día.

#### **Artículo 11º. Anticipos reintegrables**

La empresa concederá anticipos reintegrables individuales por un importe máximo de 1.200 euros, debiéndose efectuar la devolución en el plazo de 12 meses prorrateando la cantidad a partes iguales en el número de meses que elija el trabajador.

#### **Artículo 12º. Revisión económica**

Se establece el siguiente incremento salarial:

• Todo el personal:

\* 2015 Pago no consolidable de 100 € a realizar en la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

\* 2016 Incremento sobre tablas actuales del 1%.

\* 2017 Incremento sobre tablas de 2016 del 1,2%.

### Capítulo III

#### **Artículo 13º. Disposiciones generales**

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa que debe ejercitarlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

#### **Artículo 14º. Jornada laboral**

Se establece la jornada laboral en 40 horas semanales computadas en promedio anual, respetando los descansos legalmente establecidos. Igualmente, se establece un periodo de descanso para el bocadillo cuya duración será de 20 minutos.

#### **Artículo 15º. Calendario laboral y horario**

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente.

Dicho calendario deberá confeccionarse durante el mes de octubre.

#### **Artículo 16º. Horas extraordinarias**

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

#### **Artículo 17º. Adscripción del personal a la contrata de Recogida de Basuras**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan,

mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que al término de las concesiones de las contrataciones a que hace referencia los artículos 2 y 3 del presente Convenio, la nueva o nuevas Empresas absorberán a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios en las condiciones y supuestos reflejados en el artículo 49 del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181); así como lo establecido en el artículo 44 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.

#### **Artículo 18º. Permisos**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Previa solicitud con una antelación mínima de siete días y autorización del responsable del servicio, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 4 días de asuntos propios.

Los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural, estando su disfrute supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

Dichos días deberán ser solicitados con una semana de antelación y por escrito. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Conve-

nio la tabla de los grados de parentesco.

#### **Artículo 19º. Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales a disfrutar durante el año en curso será de 30 días naturales, las cuales se disfrutarán en turnos de 15 días distribuidos linealmente en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios en cada uno de los meses del año en función de las necesidades del servicio, de modo que 15 días serán de necesario disfrute en el periodo de mayo a octubre.

Dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrá carácter rotativo, limitándose dichos turnos de vacaciones a 2 peones y 2 conductores. No obstante, los trabajadores de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa, podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos, festivos ni en día de descanso.

El abono será el que determina el anexo I para cada categoría.

#### **Capítulo IV**

#### **Artículo 20º. Salud Laboral**

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. nº. 269, de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

#### **Artículo 21º. Incapacidad Temporal**

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la Empresa le abonará hasta el cien por cien de su salario real.

#### **Artículo 22º. Jubilación parcial**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 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, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se esta-

rá al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

#### **Artículo 23º. 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.

#### **Artículo 24º. Excedencia por cuidado de familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 25º. 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las

partes.

### Capítulo V

#### **Artículo 26º. Vestuario y útiles de trabajo**

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, proporcionando a sus trabajadores dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, más un traje de agua.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación.

Relación de prendas:

VERANO

2 camisas de manga corta

2 pantalones

INVIERNO

2 camisas de manga larga

2 pantalones de invierno

2 Jersey

1 anorak (1 cada 3 años)

1 par de botas de trabajo y 1 par de zapatos

1 traje de agua cada dos años

1 par de botas de agua

Guantes de trabajo

### Capítulo VI

#### **Artículo 27º. Contrataciones**

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

#### **Artículo 28º. Promoción y 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 una categoría 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 categoría 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 categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

#### **Artículo 29º. Delegados de personal**

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, teniendo como función la defensa de los intereses de los trabajadores de URBASER, S.A. así como la negociación y representación de los mismos ante la referida.

Competencias

Los delegados de personal tendrán las competencias que les confiere la legislación vigente.

A fin de conseguir una mayor eficacia en las funciones y competencias de su representación, los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales. El crédito horario total, en cómputo anual, podrá serle cedido a uno o va-

rios de los representantes legales.

Los Representantes de los trabajadores preavisarán las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

#### Artículo 30º. Conciliación de la vida laboral y familiar

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

#### Artículo 31º. Igualdad de oportunidades

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los

ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

#### Disposición Adicional Primera

Las tablas salariales para los años 2015, 2016 y 2017 serán las que figuran para cada año en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Disposición Adicional Segunda

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

#### Disposición Adicional Tercera

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

#### Disposición Transitoria

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio se produjera una nueva licitación del actual servicio por el cual en los nuevos pliegos se establezca la aplicación de las tablas salariales de EPREMASA vigentes para sus puestos análogos, la representación de los trabajadores y la nueva adjudicataria, en aras de la citada equiparación, se comprometen a realizar las pertinentes adaptaciones en el plazo máximo de 1 mes desde el inicio del nuevo servicio, por lo que la nueva adjudicataria vendrá obligada a aplicar lo expresado en el presente acuerdo desde el comienzo de la nueva prestación del servicio.

#### ANEXO I AÑO 2015

Categoría	Salario Base	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Tox.	Plus Actividad	Plus Nocturno	Jun/Nav	Paga Beneficio	Vacaciones	Total Bruto Anual
Capataz	1.062,43 €	15,22 €	117,20 €	- €	337,63 €	265,61 €	1.798,09 €	1.798,09 €	1.798,09 €	26.971,31 €
Conductor Noche	1.062,43 €	15,22 €	117,20 €	- €	- €	265,61 €	1.460,46 €	1.460,46 €	1.460,46 €	21.906,86 €
Conductor	1.062,43 €	15,22 €	117,20 €	- €	- €	- €	1.194,85 €	1.194,85 €	1.194,85 €	17.922,75 €
Mecánico	1.062,43 €	15,22 €	117,20 €	- €	337,63 €	265,61 €	1.798,09 €	1.798,09 €	1.798,09 €	26.971,31 €
Peón Noche	810,92 €	15,22 €	117,20 €	162,18 €	- €	202,73 €	1.146,07 €	1.146,07 €	1.146,07 €	18.975,03 €
Peón	810,92 €	15,22 €	117,20 €	162,18 €	- €	- €	943,34 €	943,34 €	943,34 €	15.934,08 €
Aux. Administrativo	943,13 €	- €	117,20 €	- €	- €	- €	1.060,33 €	1.060,33 €	1.060,33 €	15.904,95 €

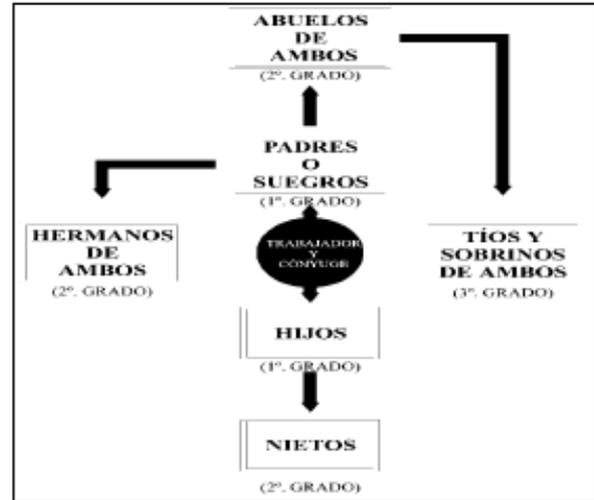
#### AÑO 2016

Categoría	Salario Base	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Tox.	Plus Actividad	Plus Nocturno	Jun/Nav	Paga Beneficio	Vacaciones	Total Bruto Anual
Capataz	1.073,05 €	15,37 €	118,37 €	- €	341,01 €	268,26 €	1.816,07 €	1.816,07 €	1.816,07 €	27.241,03 €
Conductor Noche	1.073,05 €	15,37 €	118,37 €	- €	- €	268,26 €	1.475,06 €	1.475,06 €	1.475,06 €	22.125,93 €
Conductor	1.073,05 €	15,37 €	118,37 €	- €	- €	- €	1.206,80 €	1.206,80 €	1.206,80 €	18.101,98 €
Mecánico	1.073,05 €	15,37 €	118,37 €	- €	341,01 €	268,26 €	1.816,07 €	1.816,07 €	1.816,07 €	27.241,03 €
Peón Noche	819,03 €	15,37 €	118,37 €	163,80 €	- €	204,76 €	1.157,53 €	1.157,53 €	1.157,53 €	19.164,78 €
Peón	819,03 €	15,37 €	118,37 €	163,80 €	- €	- €	952,77 €	952,77 €	952,77 €	16.093,42 €
Aux. Administrativo	952,56 €	- €	118,37 €	- €	- €	- €	1.070,93 €	1.070,93 €	1.070,93 €	16.064,00 €

#### AÑO 2017

Categoría	Salario Base	Plus Vestuario	Plus Transporte	Plus Tox.	Plus Actividad	Plus Nocturno	Jun/Nav	Paga Beneficio	Vacaciones	Total Bruto Anual
Capataz	1.085,93 €	15,56 €	119,79 €	- €	345,10 €	271,48 €	1.837,86 €	1.837,86 €	1.837,86 €	27.667,92 €
Conductor Noche	1.085,93 €	15,56 €	119,79 €	- €	- €	271,48 €	1.492,76 €	1.492,76 €	1.492,76 €	22.491,44 €
Conductor	1.085,93 €	15,56 €	119,79 €	- €	- €	- €	1.221,28 €	1.221,28 €	1.221,28 €	18.419,20 €
Mecánico	1.085,93 €	15,56 €	119,79 €	- €	345,10 €	271,48 €	1.837,86 €	1.837,86 €	1.837,86 €	27.667,92 €
Peón Noche	828,86 €	15,56 €	119,79 €	165,77 €	- €	207,21 €	1.171,42 €	1.171,42 €	1.171,42 €	19.494,76 €
Peón	828,86 €	15,56 €	119,79 €	165,77 €	- €	- €	964,21 €	964,21 €	964,21 €	16.386,54 €
Aux. Administrativo	963,99 €	- €	119,79 €	- €	- €	- €	1.083,78 €	1.083,78 €	1.083,78 €	16.356,77 €

ANEXO II



Hay varias firmas ilegibles.