

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, de la empresa Urbaser, SA para los servicios de limpieza pública viaria, riegos, recogida de RSU, recogida selectiva, limpieza y conservación de alcantarillado del Excmo. Ayuntamiento de León, años 2010-2013 (código 240420-2), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995); Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 14 de mayo de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA EMPRESA URBASER, S.A. SUSCRITO ENTRE LA CITADA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LEÓN EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA RSU, RECOGIDA SELECTIVA, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADOS, Y OTROS

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito territorial y funcional de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación para la empresa Urbaser, S.A. y sus trabajadores adscritos en el centro de trabajo de León, en la actividad de limpieza pública, viaria, riegos, recogida RSU, recogida selectiva, limpieza y conservación de alcantarillado, y otros, dependiente del Excmo. Ayuntamiento de León según concesión administrativa de la citada administración local. El presente Convenio establece las normas que regulan las relaciones entre Urbaser S.A. y los trabajadores adscritos al mencionado servicio, cualquiera que sea la sección donde presten sus servicios.

Este Convenio ha sido negociado por la representación de la Empresa y de los Trabajadores que mutuamente se reconocen como interlocutores válidos.

Artículo 2º.- Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Su duración será de cuatro años (2010, 2011, 2012, 2013).

Artículo 3º.- Denuncia.

Este Convenio se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia, asimismo, y mientras ambas partes no firmen otro Convenio que lo sustituya, el presente Convenio se mantendrá vigente en todos sus términos.

Artículo 4º.- Aplicación.

La aplicación del presente Convenio se efectuará conforme a lo establecido para su entrada en vigor; no obstante, será aprobado, reconocido y ratificado en todo su articulado por parte del Excmo.

Ayuntamiento de León, de conformidad con lo que establece el pliego de condiciones.

Artículo 5º.- Exclusividad.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia y en las materias que en él se regulan, no podrá ser afectado por lo dispuesto en otros Convenios.

Artículo 6º.- Unidad de convenio y absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual. Estas condiciones sustituirán, compensarán y absorberán todas aquellas condiciones que existiesen en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su origen y naturaleza, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en el modo y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7º.- Modos de expresión no sexistas.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexistas, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar expresamente a los firmantes de este convenio, que toda expresión que defina una condición o actividad, como por ejemplo los de trabajador, empresario, secretario, presidente, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Capítulo II.—Organización del trabajo

Artículo 8º.- Dirección y control de la actividad.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo en todos sus centros y dependencias, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución de trabajo que resulten aconsejables.

Tanto por parte del trabajador en sus obligaciones como por parte de la Empresa al ejercer sus facultades de dirección, ambas partes se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias que marque la Legislación vigente.

Artículo 9º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa y con respecto a los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador siguiendo las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o conocimientos profesionales precisos para ejercer la prestación laboral, la pertenencia a un grupo profesional y en función de la normativa vigente.

En todos los casos y con carácter previo, siempre que sea posible, se informará al Comité de Empresa.

Para hacer frente a las necesidades del servicio, la Empresa podrá sustituir a los conductores que estén de vacaciones por trabajadores de plantilla con categoría de peón y el permiso de conducir correspondiente y las aptitudes que a su juicio se requieran.

Artículo 10º.- Movilidad geográfica.

En ningún caso se efectuará movilidad geográfica fuera del ámbito de los servicios contratados actualmente con el Ayuntamiento de León, a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11º.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas efectivas de trabajo semanales y 30 minutos diarios de bocadillo incluidos en las 35 horas, con descanso de todos los domingos.

Su reparto en los distintos servicios se realizará según el calendario laboral, que será revisado y, en su caso, aprobado por el Comité de Empresa.

Se descansará un sábado de cada dos (se trabajará uno y se descansará uno). La jornada de los viernes y la de los sábados trabajados será de 6 horas, excepto para el personal de taller y administración.

La Empresa podrá distribuir la jornada, a lo largo del año, de forma irregular para los trabajadores de Transporte y Eliminación, si fuera necesario y siempre dentro de los topes máximos y mínimos establecidos en la Legislación vigente y con la participación de los

representantes de los trabajadores. La distribución irregular de la jornada no afectará a las retribuciones y cotizaciones del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación.

Artículo 12º.- Horas extraordinarias.

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.

La Empresa decidirá conjuntamente con el Comité de Empresa los casos que sean considerados horas estructurales.

Las horas estructurales que se realicen deberán ser comunicadas con carácter previo, siempre que sea posible, al Comité de Empresa.

Las horas estructurales se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, en caso de horas estructurales nocturnas, estas se incrementarán en un 25 por 100 más.

Artículo 13º.- Ascensos.

La Empresa no admitirá a ningún trabajador nuevo en un puesto cualificado, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán la titulación profesional requerida (carnet de conducir, otras titulaciones, etc.). Ante esta lista de titulados, en el momento de producirse una vacante o cuando se cree un nuevo puesto se procederá a la realización de un examen entre los titulados concediéndosele al más apto, siempre que supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad.

El tribunal calificador, que además tendrá las competencias para fijar las bases del examen, estará compuesto por 2 miembros del Comité de Empresa, 2 representantes de la Empresa, y un Técnico cualificado designado por la propia Empresa.

Artículo 14º.- Puesto de trabajo.

En ningún caso se utilizará la movilidad de un cuartelillo a otro como sanción a ningún trabajador.

En todo caso, cuando el trabajador crea que ha sido sancionado con este motivo, se reunirán: el trabajador, el representante de la Empresa y el Comité de Empresa, para el estudio del caso y su posible solución.

Se tendrá en cuenta la cercanía del domicilio habitual del trabajador a los cuartelillos en los que tenga que tomar servicio.

Todos los trabajadores del turno de tarde tendrán preferencia a pasar al turno de mañana por antigüedad en el turno de tarde, siempre que haya plaza y el trabajador lo solicite.

Para ocupar las vacantes en las categorías de peón en el turno de noche se hará por antigüedad en la Empresa con una limitación en la edad de 40 años para el servicio de recogida y de 55 para el resto de los servicios.

En las sustituciones por enfermedad, vacaciones, o motivo justificado, y una vez terminada dicha situación, el trabajador sustituido volverá a su puesto habitual y el sustituto a su puesto anterior.

En las sustituciones en el servicio de recogida se utilizarán preferentemente trabajadores del mismo turno, siempre que estos lo soliciten.

Cuando un trabajador por motivo injustificado llegase tarde a su puesto de trabajo, por tiempo superior a media hora, no se incorporará al mismo, perdiendo la retribución correspondiente al día. Si esta no fuese su conducta habitual no perdería dicha retribución y podrá recuperarlo otro día. Si el retraso fuera inferior a 30 minutos, lo recuperará el mismo día durante el tiempo de bocadillo y no suponiendo en ningún caso cargo alguno para la Empresa.

El Comité de Empresa será informado y participará en los reajustes de los distritos de recogida domiciliaria.

Los lunes y posteriores a festivo se pondrá en marcha un servicio de recogida especial de ayuda a distritos de recogida domiciliaria, excepto en los meses de verano.

La adaptación de nuevos servicios o cualquier modificación de los existentes se dará información al Comité de Empresa.

Capítulo III.-Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 15º.- Seguridad y salud.

A) En los momentos de lluvia intensa los trabajadores podrán guarecerse y, por consiguiente, suspenderán el trabajo.

B) Los trabajadores estarán representados en el Comité de Seguridad y Salud por tres miembros. Tendrán los mismos derechos reconocidos que el Comité de Empresa, siendo elegidos dos de ellos por votación de entre los componentes de la plantilla por los trabajadores y uno designado por y entre los miembros del Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la Empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia. Dispondrá de local adecuado con dotación de los materiales necesarios en orden a establecer la consecuencia trabajo-salud en el ámbito de la Empresa.

C) Los trabajadores destinados en el servicio de baldeo manual, dadas las circunstancias en las que desarrollan su trabajo, se velará por su protección, suprimiendo el baldeo manual en días de visibilidad reducida y bajas temperaturas (lluvia, nieve, niebla, etc.), debiendo en estos casos en que no pueda realizar el baldeo manual, desarrollar las tareas de barrido manual; se les dotará del equipo necesario para su protección en cuanto a botas de agua, guantes y dispositivos reflectantes, dicho material será elegido por el Comité de Empresa y la Empresa, buscando el más apto para una mayor protección.

D) Todos los trabajadores (incluidos eventuales) dispondrán de duchas y servicios en los cuartelillos, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

E) Cada cuartelillo y camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

F) Los trabajadores del servicio de recogida de basuras, de alcantarillado y de baldeo manual, tendrán un reconocimiento médico cada seis meses y el resto de los servicios cada año.

El resultado de este reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

G) Dentro del primer trimestre del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores para negociar la posibilidad de creación de un Servicio de Prevención propio para este centro de trabajo.

Capítulo IV.-Remuneraciones y prestaciones

Artículo 16º.- Salarios.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, años 2010, 2011, 2012 y 2013, se acuerda un incremento equivalente al IPC real nacional a 31 de diciembre de cada uno de los citados ejercicios. Dichos incrementos pactados para cada año se practicarán tan pronto se constaten fehacientemente los valores de cada uno de los citados IPC, y sean aprobadas por la representación de la empresa y de los trabajadores las tablas resultantes de la aplicación de los porcentajes que se correspondan a cada ejercicio.

Dada la necesidad de conocer la tabla definitiva correspondiente al año 2009 a fin de tomar ésta de partida para calcular la que será la tabla salarial definitiva del año 2010, la cual resultará de aplicar una vez constatado el incremento pactado del IPC real a 31 de diciembre de 2010, se estará para su confección y posterior aprobación por las partes a lo que se derive de la sentencia firme que recaiga en el procedimiento de conflicto colectivo que con número de autos 707/2009 en origen le correspondió conocer al Juzgado de lo Social núm. 1 de León, y que en la actualidad se encuentra en fase de recurso de casación para UD ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Procedimiento este a través del cual se intenta dirimir el conflicto de interpretación del vencido Convenio Colectivo en lo respectivo a determinar el incremento correspondiente al año 2009.

Artículo 17º.- Antigüedad.

La antigüedad comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

Se abonará en concepto de antigüedad los porcentajes correspondientes, y que son:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

Artículo 18º.- Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

A) Nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22.00 horas y las 6.00 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base del Convenio, durante los 365 días del año, respetando en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores de los servicios que inicien su jornada a las 21.00 horas.

B) Penosidad y peligrosidad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un plus de penosidad y peligrosidad consistente en un 20% sobre el salario base, más la antigüedad que corresponda a cada caso, relativo a los días trabajados. Entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.

C) Toxicidad

Los trabajadores que realicen tareas de limpieza y mantenimiento de alcantarillado percibirán un plus de toxicidad consistente en un 20% sobre el salario base de Convenio, más la antigüedad que corresponda a cada caso, relativo a los días trabajados. Entendiendo como tal 25 días al mes o 300 días al año.

D) Transporte

Los trabajadores que realicen jornada partida, así como el personal del vertedero, percibirán un plus de 97,59 €. Este concepto tendrá el carácter de indemnizatorio o suplido y, por consiguiente, tiene el carácter de extrasalarial.

E) Asistencia

El personal que trabaje los sábados en que les toca descansar percibirá un plus de 98,64 €. Siendo voluntario por ambas partes, trabajadores y Empresa, el trabajo en estos sábados.

F) Disponibilidad.

Los trabajadores que efectúen el servicio de atención de las llamadas telefónicas al teléfono móvil de emergencia desde las 15 horas de domingo a 6 horas de lunes o desde 15 horas de festivo a 6 horas del día siguiente, siendo cada horario anteriormente indicado, un servicio efectuado, percibirán una cuantía que se fija en 36,06 € por cada servicio (se abonará la parte proporcional que corresponda en el exceso o defecto del servicio de 15 horas anteriormente establecido).

Las actuaciones posteriores a la recepción de la llamada, así como el tiempo de trabajo que dure la solución de la emergencia, se retribuirán como horas estructurales de fuerza mayor al precio legalmente establecido en Convenio.

G) Plus de baldeo manual:

Aquellos trabajadores que realicen su jornada diaria completa y efectiva de trabajo desempeñando tareas de baldeo manual con carrito de baldeo, o manguera de baldo, conectadas a la boca de riego, y de lavadero de vehículos, percibirán por este motivo y concepto durante la vigencia del convenio un plus funcional por un importe de 3 €/día. Esta cantidad no será complementada por la Empresa en supuestos de incapacidad temporal.

Artículo 19º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se estipulan cuatro gratificaciones extraordinarias en cada año, haciéndose efectivas los días 15 de marzo, julio, octubre y diciembre, a razón de 30 días de salario base, 25 días de plus de penosidad, más la antigüedad del salario vigente en cada momento.

Artículo 20º.- Percepciones en caso de I.T.

A) En caso de accidente laboral, la Empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador desde el primer día de baja y hasta que dure la situación de I.T.

B) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador mientras dure la situación de I.T., en la vigencia del Convenio.

En el supuesto de concurrir cuatro o más casos de baja médica (I.T.) en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del Convenio, a partir de este cuarto caso la bonificación comenzará a surtir efectos después del segundo mes de la baja. Se exceptúa de este supuesto los casos de hospitalización (ingreso, no permanencia, en centro hospitalario, no ambulatorio), para los que la bonificación se pagará durante el tiempo que se acredite que el trabajador ha estado hospitalizado desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital, si fuera necesario por convalecencia.

Artículo 21º.- Vacaciones.

Se disfrutará un mes natural de forma ininterrumpida en los meses de junio a septiembre (del primero al último día de cada mes), salvo en los casos que se solicite expresamente por el trabajador el cambio a los meses restantes, y la Empresa, una vez estudiadas las necesidades del servicio pueda concederlas; el resto hasta completar 30 días laborables (considerándose todos los sábados como días laborables), se disfrutará ininterrumpidamente fuera del período vacacional, debiendo preavisarse su disfrute con, al menos, una semana de antelación y no podrán simultanear su disfrute más de 8 trabajadores, siendo adjudicadas las fechas por riguroso orden de solicitud.

Se establecen dos turnos para el disfrute de las vacaciones: 1º.- junio y septiembre; 2º.- julio y agosto, de forma que el trabajador disfrute sus vacaciones un año el primer turno y el siguiente año en el segundo, teniendo en cuenta la rotatividad de los meses dentro de cada turno.

La remuneración será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarlas. Sólo se exceptuarán las retribuciones correspondientes a Horas Extraordinarias, Plus de Asistencia, Dietas, Plus Disponibilidad y Plus de Baldeo Manual. En el supuesto de I.T. en dicho trimestre no se computarán los días de baja, supliéndose por el mismo número de días trabajados.

En el supuesto de I.T. en el momento de inicio del disfrute de las vacaciones se pasarán a disfrutar en el mes de noviembre, computándose como vacaciones en el supuesto de pasar a la situación de I.T. una vez iniciadas.

Se establece la posibilidad de cambio de vacaciones entre el personal de la misma categoría, servicio y cuartelillo siempre que, por razones objetivas, no se afecte al servicio, debiendo solicitarse con, al menos, un mes de antelación al inicio del período vacacional y no debiendo existir en ninguno de los trabajadores situaciones de I.T. previstas en dicho período.

Capítulo V.- Acción social en la Empresa

Artículo 22º.- Póliza de seguros.

La Empresa concertará en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, la correspondiente póliza de seguros que garantice al trabajador o a sus herederos la cantidad de 42.070,82 euros, en caso de muerte o invalidez ocurrida en o como consecuencia de un accidente de trabajo.

Artículo 23º.- Jubilación obligatoria.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años (sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación; disposición adicional transitoria única Ley 14/2005, de 1 de julio).

Artículo 24º.- Jubilación anticipada.

La Empresa acepta la jubilación anticipada para el trabajador que cumplidos los 64 años lo solicite. La Empresa contratará a un nuevo trabajador en sustitución del que se jubile, de conformidad con el Real Decreto regulador en esta materia.

Las partes se comprometen a fomentar la jubilación anticipada voluntaria, total y definitiva a través de la Seguridad Social y sus propios medios. En este sentido la Empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación y lleven más de 10 años en la Empresa una compensación económica conforme a la siguiente escala:

- A los 60 años, siete mensualidades íntegras.
- A los 61 años, seis mensualidades íntegras.
- A los 62 años, cinco mensualidades íntegras.
- A los 63 años, cuatro mensualidades íntegras.

Las partes se comprometen a fomentar la jubilación parcial a través de sus propios medios y la seguridad social.

En los supuestos anteriormente contemplados y para aquellos trabajadores que tuvieran más de 18 años de antigüedad, las compensaciones económicas se incrementarán en media mensualidad.

Igualmente, la Empresa se compromete a no amortizar el puesto de trabajo dejado vacante por quien se jubile.

La sustitución de dicho puesto se efectuará según marca la Ley reguladora en esta materia.

Quedan de forma expresa totalmente excluidos de los beneficios establecidos en el presente artículo aquellos trabajadores que se encuentren jubilados parcialmente.

Artículo 25º.- Licencias y permisos.

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

- A) Quince días en caso de matrimonio.
 - B) Dos días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - C) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - D) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si este se celebrase fuera de la provincia de León, se concederán dos días más.
 - E) En caso de parto de la esposa, si concurrese enfermedad grave, aumentarían a 5 días los días de licencia.
 - F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - G) Todo el personal que tenga una antigüedad de un año tendrá derecho a tres (3) días al año de libre disposición, previa solicitud con la antelación suficiente. Su disfrute estará condicionado a la coincidencia como límite máximo de 10 trabajadores en la misma fecha de disfrute solicitada. Para determinar la concesión de estos días de libre disposición, se atenderán las solicitudes por riguroso orden de recepción y/o registro.
- Manteniendo inalterado el resto del contenido de esta letra, el número de días al año de derecho a disfrute de esta licencia se incrementará a lo largo de la vigencia del Convenio de la siguiente manera, para el año 2012 se disfrutará de un total de cuatro (4) días, y para el año 2013, un total de cinco (5) días.
- H) El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, tendrá carácter de abonable y no recuperable.
 - I) Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, no remunerada, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos (por consanguinidad o afinidad), en situación de enfermedad o incapacidad que requieran de asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia.

El incumplimiento o falseamiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora, supone un incumplimiento contractual que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales de este supuesto de excedencia, las partes fijarán las condiciones específicas de aplicación de la misma y, en particular, la duración.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo I del presente Convenio la tabla en la cual se concretan los grados de parentesco.

Artículo 26º.- Retirada del carnet de conducir.

Ante la retirada del carnet de conducir a los conductores, la Empresa garantizará con el o los conductores afectados la relación laboral en todos los casos, comprometiéndose a mantener al trabajador en un puesto adecuado manteniendo su salario. En el momento de serle levantada la inhabilitación volverá a su puesto y categoría anterior.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 27º.- Ayuda de estudios.

Previas solicitud escrita y justificación suficiente, se establece una ayuda de estudios que comprenderá los gastos de matrícula y libros, en un porcentaje del 10%. Se entenderán siempre estas ayudas para enseñanzas regladas oficiales.

Artículo 28º.- Ayudas sociales.

Se estipulan las siguientes cantidades en concepto de ayudas sociales:

- 150,25 € como premio de natalidad a los trabajadores hijos desde la firma del Convenio y para los nacimientos posteriores a dicha fecha.
- 60,10 €/mes a los trabajadores hijos por cada hijo disminuido psíquico.

Artículo 29º.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión de permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con derecho a reserva de puesto.

La Empresa y en la medida de sus posibilidades, fomentará cursos de formación profesional dentro de la plantilla, tendentes a dotar a los trabajadores de unos conocimientos profesionales que hagan viable alcanzar una categoría superior.

*Capítulo VI.- Acción sindical en la empresa**Artículo 30º.- Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas de crédito sindical a que tienen derecho cada uno de ellos, en favor de algún miembro del Comité de Empresa o del Delegado de la Sección Sindical a la que pertenezca.

Asimismo cada miembro del Comité de Empresa podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores podrán disponer de 3 horas mensuales, a partir del 1 de enero de 2012 se reducirá a 2 horas y 30 minutos men-

suales, distribuidas para la celebración de asambleas que, en casos excepcionales, podrán ser de 4 horas, preavisando a la Empresa, distribuidas a criterio del Comité de Empresa. Será obligatoria la asistencia a las mismas o seguir trabajando.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se reconocerá por la Empresa la figura del Delegado de la Sección Sindical de aquel sindicato que acredite tener al menos una representación en el Comité de Empresa del 51%. Este apartado quedará sin efecto en el supuesto de que en aplicación de la actual Ley Orgánica de Libertad Sindical ya se establezca la existencia de Delegados Sindicales (más de 250 trabajadores).

Capítulo VII.—Clasificación del personal

Artículo 31º.- Categorías profesionales.

Las categorías y grupos profesionales serán las reflejadas a continuación, estableciéndose de igual manera los derechos económicos que a cada una de ellas le corresponda en la tabla salarial que en cada momento sea de aplicación.

De conformidad con el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, cada una de las categorías estará incluida dentro del grupo profesional. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Será obligatorio incluir en nómina la categoría de cada trabajador:

Grupo profesional de operarios:

Categorías

Peón Limpieza y recogida

Limpiador/a

Guarda basculista

Peón especialista

Conductor 2ª, Oficial 2ª de oficio

Oficial 1ª de oficio

Conductor 1ª

Palista Oficial 1ª

Grupo profesional de mandos intermedios:

Categorías

Encargado de brigada

Capataz Jefe, Jefe de taller

Ayudante de servicio

Jefe de servicio

Grupo profesional de administrativos:

Categorías

Auxiliar Administrativo

Oficial 2ª administrativo

Oficial 1ª administrativo

Jefe Administrativo

Capítulo VIII.—Otras disposiciones

Artículo 32º.- Garantía de la relación laboral.

En caso de adjudicación de los servicios de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de basuras, y/o Limpieza y conservación de Alcantarillado a distintas Empresas de la actual, sean prorrogados a la misma o sea el propio Ayuntamiento quien gestione los mencionados servicios, se garantizará la relación laboral junto con los derechos y mejoras adquiridas en este Convenio, además de los propios del trabajador, subrogando a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, y estén afectados por el presente Convenio.

Artículo 33º.- Pluriempleo.

La Empresa se compromete a no contratar trabajadores que dispongan de otro empleo siempre y cuando tenga conocimiento de este extremo previamente a la contratación.

Artículo 34º.- Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio del Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Como mínimo se partirá de la relación siguiente:

A) Capataces:

Invierno

1 cazadora

1 pantalón de tergal

1 anorak

1 corbata

1 par de zapatos

2 camisas

1 jersey

Verano

1 chaqueta

1 pantalón de tergal

1 corbata

2 camisas

1 botas de agua

1 par de zapatos

B) Taller:

1 traje de napa

4 fundas

2 camisas

1 anorak

1 jersey de invierno

2 pares de botas de seguridad

1 botas de agua

C) Conductores:

3 buzos

1 traje de verano

1 par de botas

1 par de zapatos

2 camisas

1 jersey de invierno

1 anorak

1 par de botas de agua

1 par de botas de seguridad multicontainer

1 cinturón antilumbago

D) Limpieza viaria:

1 traje de verano

1 traje de invierno

3 camisas

2 pares de botas

1 anorak

1 botas de agua

1 jersey de invierno cuello alto

E) Limpiador/a:

1 uniforme de verano

1 uniforme de invierno

1 playeros de verano

1 par de botas de invierno

1 botas de agua

1 jersey de cuello alto

F) Resto de los servicios:

3 monos

1 funda de napa para trabajadores de baldeo

1 par de botas de invierno

3 camisas

1 jersey de invierno de cuello alto

1 anorak

1 par de botas de agua

1 par de playeros

Estas prendas podrán cambiarse de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

La Empresa facilitará guantes y trajes de agua, no incluidos en la relación anterior, a los trabajadores sustituyéndose cuantas veces sean necesarias por deterioro, siempre y cuando no se constate un uso indebido de los mismos. El calzado será sustituido por desgaste

siempre y cuando no se constate un uso indebido del mismo, debiendo presentarse el desgastado para su cambio.

A los trabajadores eventuales con menos de seis meses de servicio se les entregará, como mínimo, una unidad de cada prenda, según servicio y época del año.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación del servicio.

El Comité de Empresa participará en la elección de la ropa de trabajo.

La ropa de trabajo será repartida de la siguiente forma:

La empresa dotará de un calzado cómodo y ligero (playero de seguridad o análogo), al personal de limpieza viaria para el periodo de verano.

A) Ropa de verano:

Durante la primera quincena de mayo.

B) Ropa de invierno:

Durante la segunda quincena de septiembre.

Artículo 35 °.- Otros casos.

1) El servicio de recogida de noche y el personal de limpieza de noche, durante los días de Nochebuena, Año Viejo y víspera de Reyes, comenzarán su jornada a las 16:00 horas. Los días de Nochebuena y Año Viejo todo el personal finalizará su jornada una hora antes. La Empresa podrá hacer frente a eventualidades necesidades del servicio mediante personal voluntario y abonándose mediante horas estructurales.

2) Los trabajadores del servicio nocturno disfrutarán del descanso semanal en domingo (noche del domingo al lunes)

3) Los trabajadores de limpieza y mantenimiento de alcantarillado trabajarán 34 horas semanales.

4) El servicio de recogida de basuras no se realizará en domingo ni en día festivo excepto cuando coincidan dos festivos seguidos o domingos y festivo, en que se podrá realizar por personal voluntario y mediante el pago de horas estructurales.

5) El servicio de Limpieza Viaria no se realizará en domingos y festivos excepto en los siguientes supuestos:

A) Celebración de mercados tradicionales, mercadillos y similares.

B) Fiestas locales.

C) Celebración de actos públicos y otros, incluso los relacionados con el ocio, que supongan aglomeraciones.

D) Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo, se realizará por personal voluntario garantizándose al menos la asistencia de un 20% de los trabajadores; en el supuesto, por aplicaciones del párrafo anterior, de no voluntariedad de las correspondientes horas estructurales, estas tendrán un carácter rotativo.

Además los servicios enumerados anteriormente podrán realizarse por personal voluntario o por personal contratado a tal efecto cuya jornada no será inferior a 12 horas semanales o 48 horas al mes (para la realización de los trabajos de los sábados y domingos); la Empresa comunicará al Comité la realización de los mismos siempre que se conozca con antelación suficiente para que, manteniendo los derechos de los trabajadores, la Empresa pueda cumplir las estipulaciones reflejadas en el Contrato con el Ayuntamiento.

El día de Viernes Santo trabajará el 50% de la plantilla media jornada.

Artículo 36°.- Servicio de repaso de la zona monumental

El Servicio de repaso de la zona monumental de la ciudad de León será efectuado por trabajadores de nueva contratación con la categoría de peón, siendo el número máximo de 10 trabajadores.

El servicio se prestará durante toda la semana, de lunes a domingo, siendo el lunes o el miércoles el día de descanso semanal y un martes de cada dos, de modo que la jornada bisemanal será de 70 horas y el descanso, en igual periodo bisemanal, de 3 días. Estableciéndose un calendario laboral acorde.

Cualquier modificación de las condiciones pactadas descritas anteriormente y que afecten al citado servicio, serán expresamente pactadas con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 37°.- Contratación.

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

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

Los trabajadores aspirantes vendrán obligados a realizar reconocimiento médico con motivo de la admisión del trabajador.

Todos los ingresos serán decididos por la Dirección de la Empresa, a la vista de las solicitudes y requisitos exigidos, no debiendo hacerlo sin la previa consulta al Comité de Empresa.

Todos los trabajadores con más de un año de antigüedad pasarán a fijos excepto los trabajadores con contratos a tiempo parcial o de interinidad.

Se reconocerá el derecho preferente a ocupar plazas vacantes en la plantilla como trabajadores fijos, con jornada completa, a aquellos trabajadores que desempeñen o hayan desempeñado en los dos últimos años las funciones de eventuales o interinos. Se tendrá especial atención con los trabajadores con cargas familiares y a los que se les hubiera contratado a tiempo parcial.

Artículo 38°.- Empresas de trabajo temporal.

Se utilizarán las E.T.T. únicamente para la sustitución de vacaciones.

Artículo 39°.- Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo.

La empresa se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo, como el mantenimiento e incremento de su volumen actual.

A.- Con la firma del presente convenio colectivo la empresa consolida una plantilla mínima fija de 247 trabajadores, que figuran relacionados en el anexo III, los cuales en el supuesto de que el despido sea declarado improcedente por sentencia firme corresponderá al trabajador la opción entre la readmisión o la indemnización sustitutoria de la readmisión, en la cantidad equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, salvo en el supuesto de que el trabajador hubiera sido a partir de la firma del presente convenio sancionado con falta grave o muy grave una o varias veces con anterioridad a la fecha de despido, en cuyo caso no procederá tal opción, aplicándose entonces lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

B.- Las funciones y tareas definidas en el presente Convenio Colectivo, así como las recogidas en el contrato administrativo y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas en ningún caso por personal fuera del ámbito del presente Convenio Colectivo. Serán expresamente informadas a la representación legal de los trabajadores aquellas tareas que por su naturaleza o condición técnica no puedan ser desarrolladas por personal de la plantilla, así como serán informados y participarán de aquellas tareas que cumpliendo la condición anterior sean de nueva implantación.

C.- El 25% de las incorporaciones en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, se efectuará con trabajadores ya contratados a tiempo parcial, con las matizaciones necesarias derivadas de los condicionantes legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.

D.- Como mínimo el 50% del personal de brigada a tiempo parcial y de repaso de tarde de la zona monumental será de contratación indefinida.

E.- Atendiendo a los condicionantes y necesidades del servicio, se estudiará la posibilidad del paso de personal de jornada de lunes a domingo a jornada de lunes a sábado. En cualquier caso, el citado cambio requerirá el previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 40°.- Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el artículo 85.2 del E.T., se establece como instru-

mento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como vocales titulares: por los trabajadores, don Antonio Nicolás Fernández y don Julio Viejo Mantilla, y por la Empresa, don Rubén Torrado Hernández y don Raúl Telenti Labrador.

Serán vocales suplentes los restantes miembros de la comisión negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria para ambas partes.

Artículo 41 °.- Sanciones.

Cuando un trabajador cometa una infracción y como consecuencia de ello la Empresa se proponga sancionar a dicho trabajador, se dará conocimiento al Comité de Empresa (independientemente de la falta que sea).

No se podrá realizar ningún tipo de despido colectivo.

La Empresa no podrá efectuar ningún tipo de despido, al amparo del artículo 52 párrafo C del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42°.- Plan de Igualdad.

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se une como anexo III del presente Convenio el Plan de Igualdad acordado entre la representación de empresa y trabajadores de Urbaser S.A. para su centro de trabajo en León dedicado a la actividad de Limpieza Pública Viaria, recogida RSU, riegos y otros del Excmo. Ayuntamiento de León.

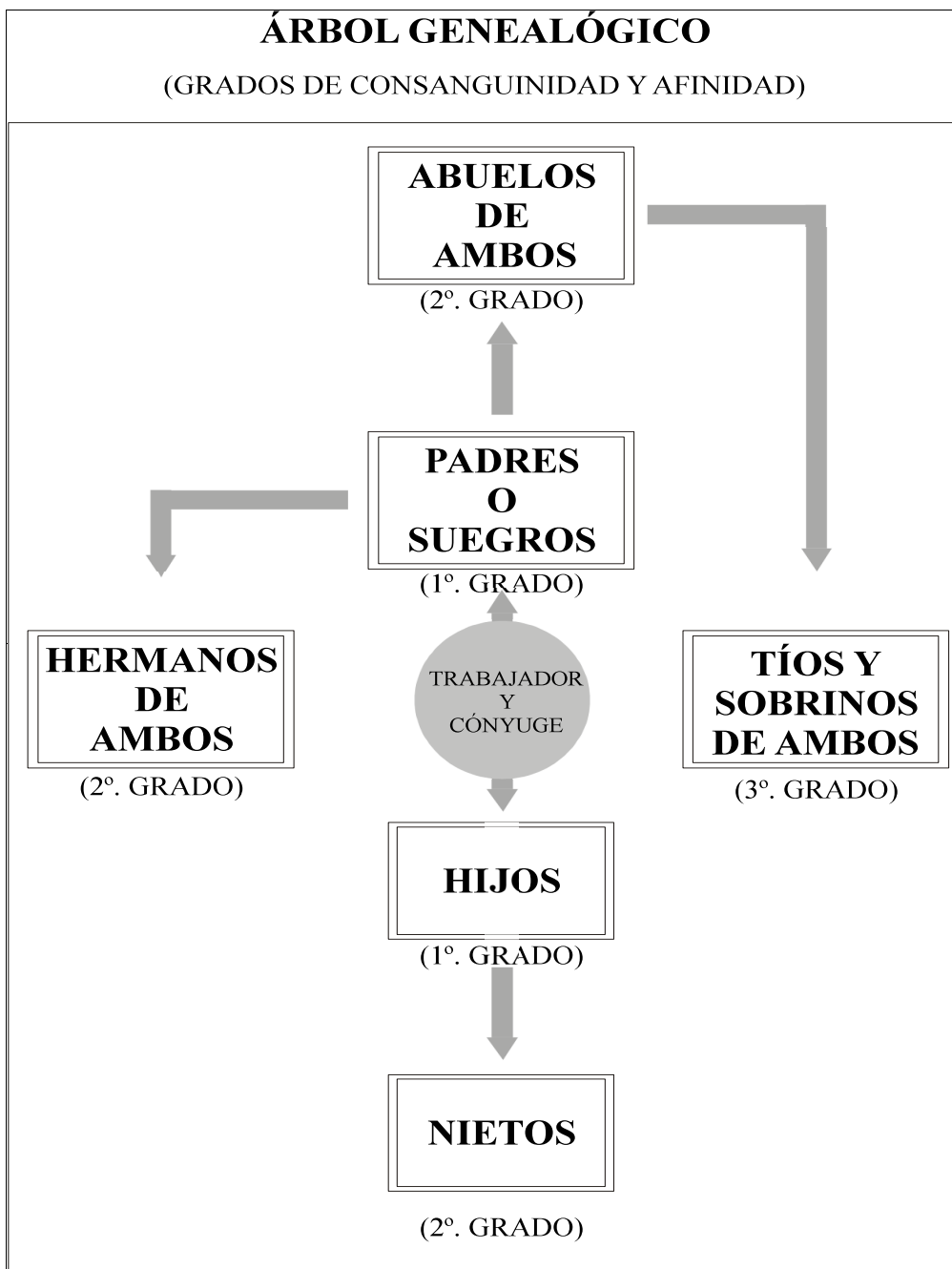
Disposiciones adicionales.

Primera: Normas supletorias.—Serán normas supletorias las legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Segunda: Este Convenio es un todo indivisible.

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.

ANEXO I



ANEXO II
PLAN DE IGUALDAD

I.- Introducción:

Tal y como se dispone en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación de empresa y trabajadores de Urbaser S.A. para su centro de trabajo en León dedicado a la actividad de Limpieza Pública Viaria, recogida RSU, riegos y otros del Excmo. Ayuntamiento de León (en adelante la Empresa) afrontan el compromiso común de garantizar y promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que trabajan en la Empresa, y promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la Empresa.

Con tal propósito, se ha realizado un diagnóstico de la situación actual de la composición de la plantilla de la Empresa, para lo que se han utilizado los siguientes indicadores:

- a) Contratación y clasificación profesional.
- b) Política salarial.
- c) Formación continua.
- d) Promoción.
- e) Conciliación vida familiar, personal y laboral.
- f) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- g) Sensibilización y comunicación interna y externa.

A tenor de los datos obtenidos, en el presente Plan, se establecen determinadas acciones para fijar y promover los objetivos concretos e igualdad a alcanzar, sin perjuicio de que la Comisión de Seguimiento del Plan que se cree pueda acordar la implantación de cualquier otros tipos de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

Según lo acordado, este Plan de Igualdad tiene como objetivo establecer las medidas que se consideren oportunas por la Comisión de Seguimiento de este Plan, para eliminar las diferencias que pudieran surgir entre la plantilla de la empresa y proponer mejoras.

Se ha facilitado al Comité de Empresa la información relativa al diagnóstico de la situación de nuestra plantilla, que se ha comprometido a tratarla con la confidencialidad que merecen estos datos y utilizarla única y exclusivamente en la implantación de este Plan en la Empresa, por lo que no podrá ser usada para motivos distintos a los aquí contemplados.

El Plan de Igualdad de la Empresa formará parte de la información que el Área de Administración mantiene vigente en la aplicación de Documentación, por lo que se le dará la publicidad correspondiente y se podrá consultar en cualquier momento por las personas que trabajan en la Empresa.

En cualquier caso, todas las actividades que se promuevan y realicen en atención a este Plan de Igualdad, se difundirán por los medios utilizados habitualmente.

II.- Objetivos:

Si bien el objetivo general de este documento es llegar a contemplar con el tiempo una empresa en la que se tenga interiorizado el principio de igualdad entre hombres y mujeres, ambas representaciones tenemos la obligación de establecer objetivos puntuales irrenunciables a alcanzar, fruto de las medidas y acciones que se acuerden en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad al objeto de conseguir el citado principio de igualdad.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a velar por la aplicación del principio de igualdad entre los hombres y mujeres que componen nuestro ámbito laboral, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación por razón u ocasión del género de la persona en la incorporación a la plantilla, formación, desarrollo y promoción profesional en la Empresa.

III.- Gestión:

La vigencia de este Plan de Igualdad coincidirá con el plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo, prorrogándose su eficacia en tanto y cuanto no se negocie un nuevo Convenio que lo sustituya, o bien, por expreso acuerdo de las partes.

Se crea una Comisión de Seguimiento de los objetivos marcados en este documento, así como de las medidas necesarias para

conseguirlos, que estará formado de forma paritaria por dos representantes de la empresa a determinar y, otras dos personas elegidas por y entre los representantes legales de los trabajadores. Dentro de las competencias que le competen a cada una de las partes, se comprometen a aplicar las normas de igualdad de oportunidades en la gestión de las relaciones laborales en la Empresa.

Por la representación de los trabajadores, formarán parte las personas que el órgano colegiado del Comité de Empresa determine por acuerdo; en caso de no poder asistir a las reuniones su sustitución podrá llevarse a cabo por delegación. Los acuerdos del Comité de designación inicial, revocación o sustitución de las personas que en cada momento formen parte de esta Comisión serán comunicados con inmediatez y de forma escrita y fehaciente a la Empresa.

El Plan se prorrogará tácitamente por periodos sucesivos de año en año si no mediase denuncia expresa de alguna de las partes antes de su finalización de su plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Con independencia de ello, la Comisión tendrá la competencia de acordar decidir en cualquier momento la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla que hace que los objetivos a perseguir sean distintos a los establecidos en el presente documento.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de los miembros que la componen. En las actas de dicha Comisión, en su caso, se delimitarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de realización.

Será la Comisión la que se encargue de verificar el avance conseguido en materia de equidad en la composición de la plantilla y quién deberá difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan.

IV.- Acciones:

Las acciones a seguir serán propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión de Seguimiento del Plan.

En cualquier caso deberán ir dirigidas a la efectiva igualdad en los siguientes ámbitos:

a) Contratación: garantizando un proceso de selección que no vulnere el principio de igualdad, y con el objetivo de alcanzar progresivamente una presencia de mujeres en todos los ámbitos de la empresa. A este efecto la Empresa desarrollará las siguientes acciones:

1) Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas que participan en los procesos de selección y contratación.

2) Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes

3) En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación y no se tendrán en cuenta las condiciones familiares de la persona candidata, atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

b) Clasificación profesional: se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, nuestra norma convencional de aplicación, las disposiciones de general aplicación y los acuerdos adhesión que pudiesen existir o futuros que se pudiesen alcanzar, donde se determinen los aspectos relativos a la clasificación y grupos profesionales dentro del sector.

Se establecerán revisiones periódicas del equilibrio por sexos de la plantilla, de todos los puestos profesionales, con el compromiso de adoptar las medidas necesarias, especialmente en materia de formación, para equilibrar la presencia de mujeres en aquellas categorías en las que se encuentran subrepresentadas.

c) Política salarial: en aras a facilitar un control antidiscriminatorio en la materia, el establecimiento de la retribución variable, complementos relacionados con la responsabilidad del puesto, complementos por el tipo de trabajo o el turno en que se realiza se establecerán con independencia del género de la persona que ocupe su puesto.

La Comisión de Igualdad analizará con la periodicidad necesaria las retribuciones medias de hombres y mujeres con la finalidad de analizar y proponer medidas correctoras de las posibles desigualdades.

d) Formación: asegurando que tanto mujeres como hombres tienen el mismo acceso a los cursos ofertados por la empresa, tanto aquellos que están relacionados directamente con el puesto de trabajo ocupado, como los que se ofrezcan para tener oportunidad de promocionar profesionalmente y aquellos de carácter voluntario y no relacionados con el puesto ocupado. Para tales fines se estudiará la necesidad y contenidos de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

1) Se formará a los responsables de personas en materia de igualdad de oportunidades.

2) Se facilitará de una manera clara y accesible a toda la plantilla la oferta formativa de la Empresa de tal manera que, a través de la formación, se posibilite la rotación de puestos de trabajo y se tengan mayores posibilidades de promoción, primando al personal femenino donde se encuentre subrepresentado durante la vigencia del presente plan.

3) Se potenciarán acciones formativas con horario flexible, basadas en formación no presencial.

4) Los planes de formación que con carácter anual se puedan elaborar en la Empresa atenderán a las necesidades formativas del personal en rotación o de aquellas personas que se hayan incorporado a su puesto de trabajo después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes.

e) Promoción: Actualmente ya se está negociando entre la representación de la empresa y de los trabajadores la política de promoción que se implantará en la Empresa, que deberá respetar en cualquier caso la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la promoción.

1) Serán objeto de estudio las medidas oportunas para alcanzar una representación equilibrada en todos los niveles jerárquicos y profesionales.

2) Se analizarán las formas de contribuir en la disminución de las diferencias que actualmente pudieran existir, de forma que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad, y se promueva una mayor ocupación femenina en puestos de mayor responsabilidad para lograr la equidad en el género de los mandos de la Empresa.

3) Se establecerán criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

4) Se informará, formará y motivará a todas las personas para que participen en procesos de promoción profesional.

f) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: con el compromiso de seguir avanzando en esta materia, tal y como venimos haciendo, y manteniendo la misma línea que en los acuerdos que en materia de Conciliación han sido firmados hasta la fecha en nuestros sucesivos Convenios y, que entre otras medidas actualmente nuestro vigente Convenio recogen:

- La jornada de trabajo será de 35 horas efectivas de trabajo semanales y 30 minutos diarios de bocadillo incluidos en las 35 horas, con descanso de todos los domingos. Se descansará un sábado de cada dos (se trabajará uno y se descansará uno).

Licencias retribuidas:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Dos días de en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si este se celebrase fuera de la provincia de León, se concederán dos días más.
- En caso de parto de la esposa, si concurriese enfermedad grave, aumentarían a 5 días los días de licencia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Todo el personal que tenga una antigüedad de un año tendrá derecho a tres (3) días al año de libre disposición previa solicitud con la antelación suficiente. Su disfrute estará condicionado a la coin-

cidencia como límite máximo de 10 trabajadores en la misma fecha de disfrute solicitada. Para determinar la concesión de estos días de libre disposición, se atenderán las solicitudes por riguroso orden de recepción y/o registro.

Manteniendo inalterado el resto del contenido de esta letra, el número de días al año de derecho a disfrute de esta licencia se incrementará a lo largo de la vigencia del Convenio de la siguiente manera, para el año 2012 se disfrutará de un total de cuatro (4) días, y para el año 2013, un total de cinco (5) días.

- El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, tendrá carácter de abonable y no recuperable.

- Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, no remunerada, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos (por consanguinidad o afinidad), en situación de enfermedad o incapacidad que requieran de asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia.

- Vacaciones: 30 días laborables (considerando los sábados como días laborables). Se disfrutará de un mes natural de forma ininterrumpida en los meses de junio a septiembre.

- Previa solicitud escrita y justificación suficiente, se establece una ayuda de estudios que comprenderá los gastos de matrícula y libros, en un porcentaje del 10%. Se entenderán siempre estas ayudas para enseñanzas regladas oficiales.

- Se estipulan las siguientes cantidades en concepto de ayudas sociales:

· 150,25 € como premio de natalidad a los trabajadores fijos desde la firma del Convenio y para los nacimientos posteriores a dicha fecha.

· 60,10 €/mes a los trabajadores fijos por cada hijo disminuido psíquico.

- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión de permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con derecho a reserva de puesto.

La Empresa y en la medida de sus posibilidades, fomentará cursos de formación profesional dentro de la plantilla, tendentes a dotar a los trabajadores de unos conocimientos profesionales que hagan viable alcanzar una categoría superior.

g) Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo:

Partiendo del principio incuestionable que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al

respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual antela Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de cualquier de las representaciones existentes en la Empresa, unitaria o sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de investigaciones por parte de la empresa, especialmente encaminadas a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

h) Sensibilización y comunicación interna y externa: se valorará el grado de integración de la política de igualdad en la cultura y estrategia de la Empresa, la contribución de la misma en el avance hacia la igualdad de oportunidades, la información que recibe la plantilla acerca de esta política, y la neutralidad en la imagen y comunicaciones de la Empresa. Toda la información relativa a los acuerdos alcanzados en esta materia se publicita en el momento en el que se adopta el acuerdo, y se ponen a disposición de la plantilla por los medios habituales o los que a tal fin en cada caso sean consensuados.

i) Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Cuando una trabajadora sea víctima de violencia de género, para poder hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras en los términos legalmente establecidos tienen entre otras las siguientes posibilidades o derechos que se concretan de forma sucinta a continuación:

- Adopción de jornada reducida o reordenación del tiempo de trabajo.

- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros cen-

tros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 3 meses, extensibles hasta 18 meses.

- Posibilidad de extinguir o suspensión de su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud. Todo ello, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

V.- Evaluación:

La Comisión de Seguimiento velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación.

El objetivo de las acciones que surjan como consecuencia de este Plan, deberán ser revisadas de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcada para cada una de las acciones a adoptar, y su contribución a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en el centro de trabajo de Urbaser S.A en León dedicado a la actividad de Limpieza Pública Viaria, Recogida RSU y otros del Excmo. Ayuntamiento de León.

La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas.

El informe que la Comisión pueda realizar a tal efecto será público para toda la plantilla de la Empresa.

Cláusula adicional

Las condiciones contenidas en el presente documento desarrollan y/o sustituyen, en cuanto a las materias que en el se contienen, a las condiciones que de las mismas pudieran existir por acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudiesen introducirse en un futuro.

Siguen firmas (ilegibles).

4860