

CONVENIO COLECTIVO URBASER, S.A. – PLANTA DE CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES DE PINTO

ARTÍCULO 1º. – PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la Empresa URBASER, S.A., la Representación legal de los Trabajadores y la Federación de Servicios Públicos de UGT-Madrid.

ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa URBASER, S.A. fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, cuyos trabajos son los contenidos en el pliego de condiciones suscrito con la empresa Gedesma, S.A. para la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid).

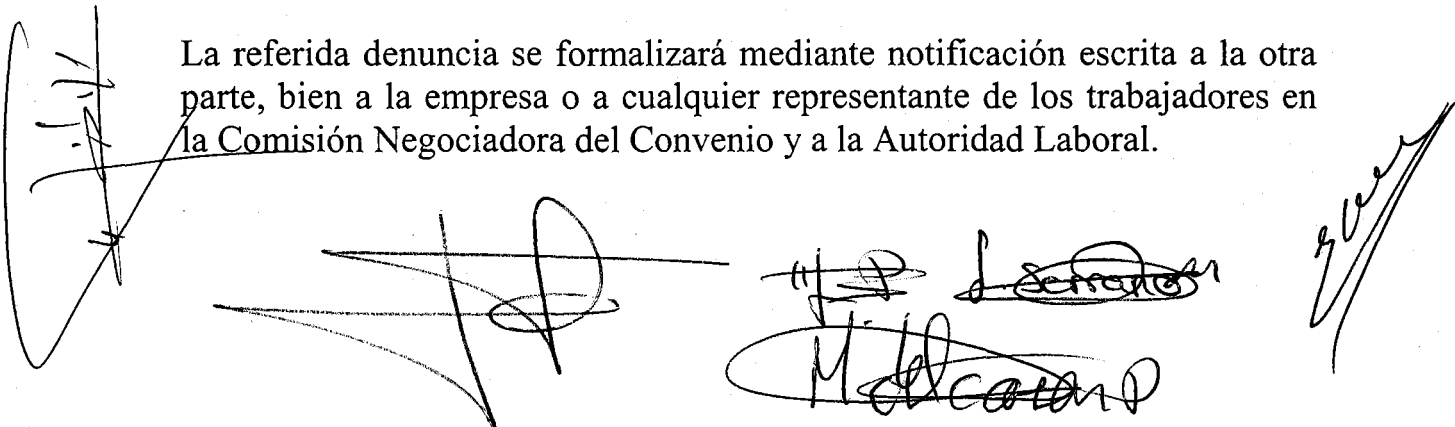
ARTÍCULO 3º. - VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente convenio entrara en vigor el mismo día de su firma por las partes, retro trayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2007.

La duración del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

Una vez finalizada la vigencia del Convenio, éste se prorrogará anualmente si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte, bien a la empresa o a cualquier representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio y a la Autoridad Laboral.

The bottom of the document features several handwritten signatures. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. To the right of these, there is a signature that appears to be 'M. L. Serrano' with a large flourish underneath. On the far right, there is another signature that looks like 'S. L. Serrano'.

ARTÍCULO 4º. - SUBROGACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Convenio Colectivo, ámbito de aplicación, al término de la concesión de la contrata que, de acuerdo con el pliego de condiciones suscrito con Gedesma, S.A., tiene adjudicada URBASER, S.A. todos los trabajadores de ésta pasarán a la nueva o nuevas contratas con todos los derechos y obligaciones.

Igualmente, la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 5º. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, serán absorbidos por las mejoras pactadas.

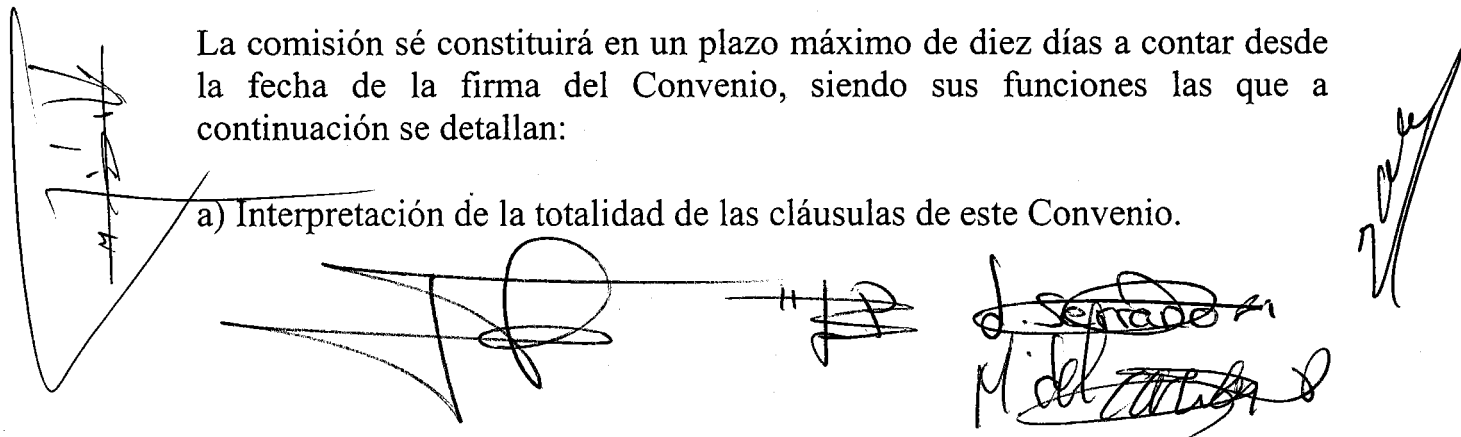
ARTÍCULO 6º. - COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social que hayan participado en la negociación del Convenio.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del Convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M. de la...'. On the right, there is a signature that looks like 'J. Serrano' and another that is partially obscured by a large, sweeping stroke.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.

b) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ARTÍCULO 7º. - CONCEPTO RETRIBUTIVO.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en domingo, sábado o festivo, se pagará un día antes.

ARTÍCULO 8º. - SALARIO BASE.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el Anexo de este Convenio abonándose por once mensualidades.

ARTÍCULO 9º. - PLUS TÓXICO.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá un complemento por este concepto consistente en el 20% del salario base de cada categoría. Este complemento salarial se devengará mensualmente y es el que se determina en el Anexo de este Convenio.

ARTÍCULO 10º. - PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte de naturaleza extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por jornada efectivamente trabajada, la parte proporcional de la cantidad mensual en concepto de plus de transporte que figura en el Anexo.

ARTÍCULO 11º. - PLUS DE ASISTENCIA.

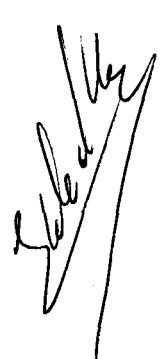
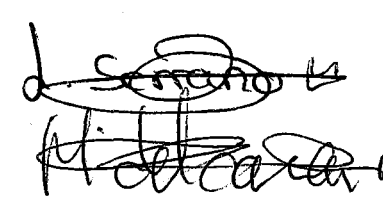
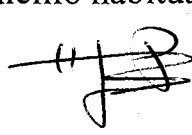
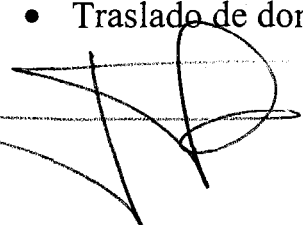
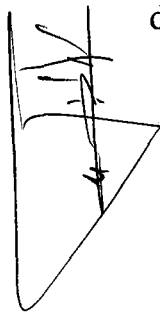
Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo, y el quebranto económico que produce, así como la necesidad de reducirlo por su negativa incidencia en la productividad.

Por ello se establece un Plus de Asistencia que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abonándose para los años 2007 y 2008 en la nómina del mes de diciembre. Este plus se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo durante el periodo de devengo y su cuantía se establece en la tabla salarial anexa. La cantidad correspondiente al año 2008, resultante de la aplicación de los distintos incrementos salariales, se trasladará para el año 2009 al importe de vacaciones.

A partir del año 2009 el importe será de 300€ anuales para todas las categorías y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada. El devengo y abono del mencionado plus será bimensual. Por consiguiente, el importe que, en su caso, se abonará bimensualmente en el año 2009 ascenderá a la cuantía de 50€. Las fechas de abono, en su caso, serán los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero del año siguiente. En el año 2010, la cuantía será de 800€ anuales. Este plus se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo durante el periodo de devengo.

A estos efectos, no tendrán la consideración de faltas, previa justificación documental, las siguientes ausencias:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.



- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- Las bajas debidas a accidente laboral.
- Vacaciones
- Los días recogidos en el presente Convenio para asuntos propios.
- Las correspondientes a la utilización del crédito horario sindical.
- Las correspondientes a la asistencia, por el tiempo necesario, a consulta de médico especialista previo aviso y justificación y siempre que justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada laboral.

ARTÍCULO 12º. – COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid) consistente en cuatrienios del 4 por ciento sobre el salario base con la limitación del 32% sobre el mencionado salario base.

A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de servicios en la Planta será para todo el personal el uno de enero de 2004.

No obstante, para los trabajadores que se hayan incorporado con posterioridad a esta fecha, dicho cómputo se iniciará a partir de su fecha de ingreso en la Planta.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El complemento personal de antigüedad se abonará desde el primer día del mes en el que se cumpla cada cuatrienio.

ARTÍCULO 13º. – PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por hora trabajada consistente en un incremento del 25% sobre el salario base.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 14º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

- a) Cuantía: será la fijada en el Anexo al presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano y Navidad.
- c) Fecha de abono: Verano: 30 de junio o día hábil anterior; Navidad: el día 15 de diciembre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: estas pagas se devengarán semestralmente.

Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

ARTÍCULO 15º. - PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

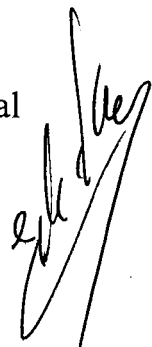
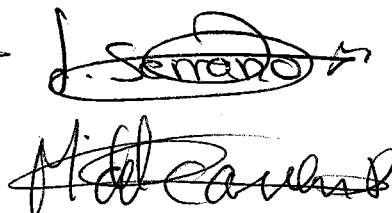
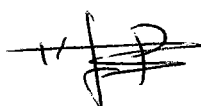
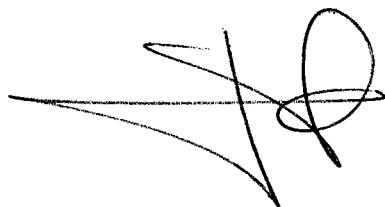
Se considera como tal y en la cuantía establecida en el Anexo adicionándose a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

Se abonará al personal el 15 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.

ARTÍCULO 16º. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas o compensadas.



El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de ser abonadas, éstas serán retribuidas en las cuantías fijas e invariables señaladas en el cuadro siguiente. En el caso de compensación con libranza será por cada hora extraordinaria trabajada 1 hora 15 minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

	Año 2007
Conductor-Oficial	9,82 €
Peón especialista	9,24 €
Peón	8,98 €

ARTÍCULO 17º. – FESTIVOS.

Debido al carácter público del servicio que se realiza en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid) y siempre que las necesidades del servicio lo requieran y la Comunidad de Madrid determine que el Centro se encuentre abierto a efectos de servicio, los trabajadores que designe la Empresa y con carácter voluntario, trabajarán los días festivos, sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores percibirán, por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en la tabla salarial anexa.

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

Si el día de San Martín de Porres coincidiese en domingo, éste se trasladará a otro día de la semana.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that appears to be 'J. Serrano'.

ARTÍCULO 18º. – TABLA SALARIAL.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio, se fijarán como Anexo formando parte inseparable del mismo.

ARTÍCULO 19º. - ANTICIPOS.

A petición de los trabajadores, la empresa concederá anticipos quincenales que no excedan de 420 €. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

La petición de anticipos se efectuará del día 1º al 11º de cada mes, efectuándose su pago el día quince de cada mes o los anteriores por festivos o inhábiles.

ARTÍCULO 20º. – ANTICIPOS REINTEGRABLES.

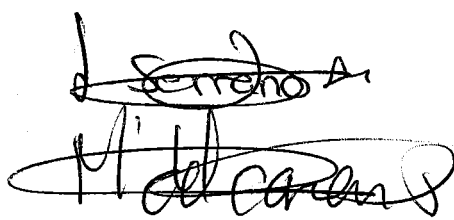
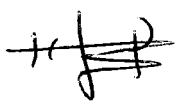
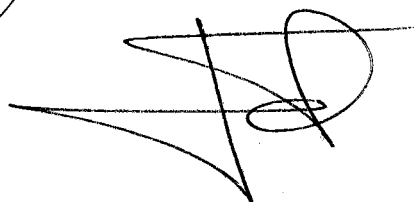
El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por importe de 800 €.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en el plazo máximo de un año, quedando al criterio de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la procedencia o no de la concesión del préstamo, así como el plazo fijado para su amortización gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La empresa pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de los préstamos reintegrables, la cantidad de 3.500 €. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 21º. - JORNADA.



La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo efectivamente trabajado, en las condiciones que se viene haciendo habitualmente.

ARTÍCULO 22º. - HORARIOS.

La empresa establecerá los turnos de trabajo siguientes:

- Turno de mañana: de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

ARTÍCULO 23º. - VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración, ininterrumpida, de treinta y un días naturales.

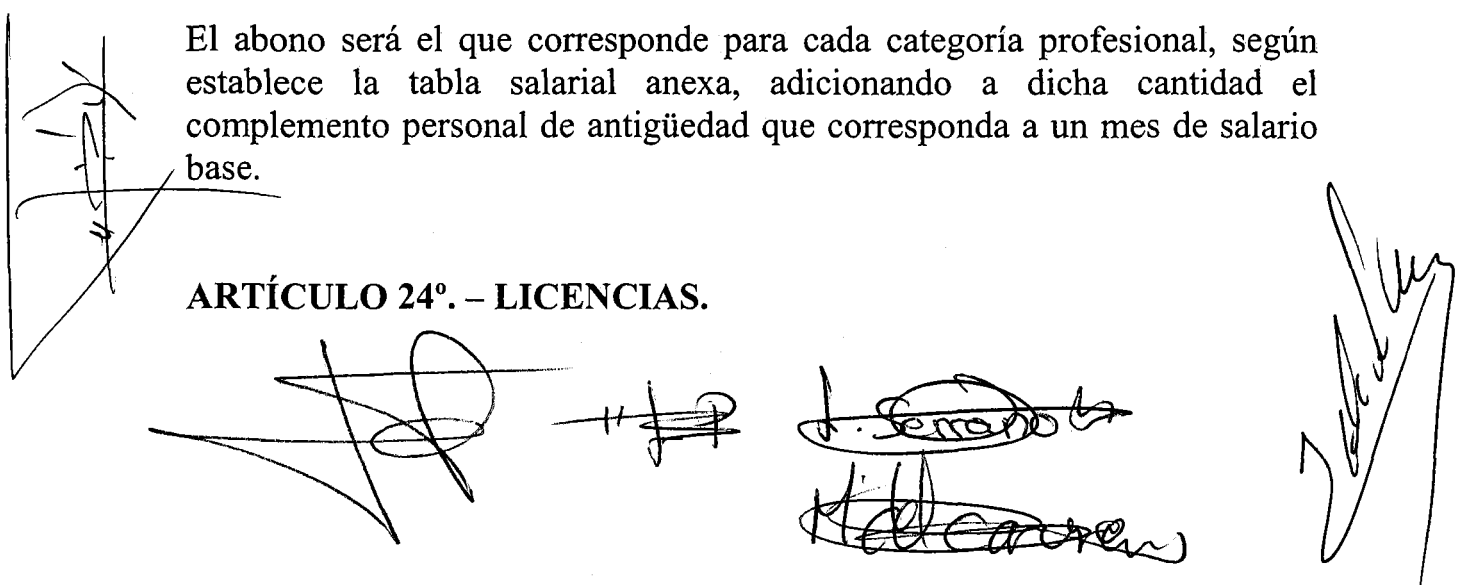
La empresa, establecerá a principios de cada año el calendario de vacaciones, en función de las necesidades del servicio, disfrutándose éstas durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre de cada año.

El reparto de los turnos de vacaciones se pondrá en conocimiento del personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que al trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

El abono será el que corresponde para cada categoría profesional, según establece la tabla salarial anexa, adicionando a dicha cantidad el complemento personal de antigüedad que corresponda a un mes de salario base.

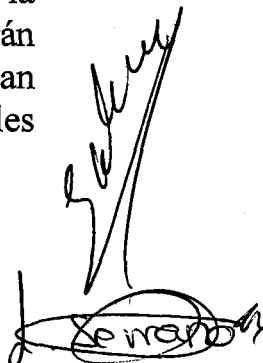
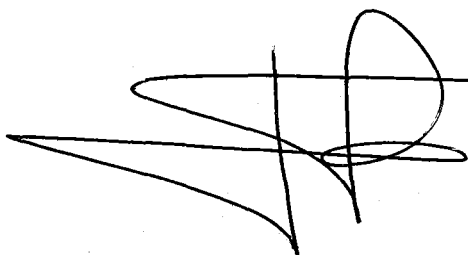

ARTÍCULO 24º. - LICENCIAS.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several sets of initials and signatures, including one that appears to be 'J. Semado' and another that looks like 'H. Carreras'. On the right side, there is a tall, vertical signature.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos, ampliables en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave. Estos supuestos deberán estar certificados por el correspondiente facultativo.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de siete días a su disfrute, y autorización del responsable de la Planta, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 3 días, para asuntos propios. A los efectos de su disfrute, no podrán coincidir en un mismo día más de un trabajador por turno de trabajo ni se podrán unir a las vacaciones ni disfrutar en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre ni entre el 10 de diciembre y el 15 de enero. La empresa comunicará en el plazo de 72 horas, antes de su disfrute, la aceptación o negación de la solicitud. En caso de que las peticiones fuesen superiores, tendrán preferencia para su disfrute aquellos trabajadores que lo hayan solicitado con mayor antelación. Para resolver las posibles incidencias extraordinarias relacionadas con el disfrute de



los días de asuntos propios se reunirá la Comisión Mixta Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 25º. - EXCEDENCIAS.

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 el 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.

VOLUNTARIA.

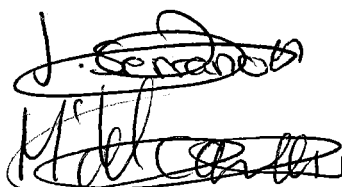
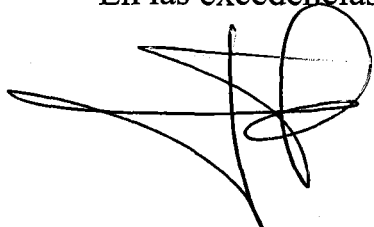
El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran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

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 los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

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



ARTÍCULO 26º. – CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

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

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.


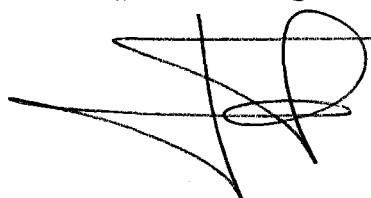
1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o

que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior a otro compatible con su estado.
3. En el supuesto de que por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del



segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del E.T. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con treinta días de antelación, el ejercicio de este derecho.

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 dos años 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 apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 conforme a lo establecido en este apartado 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia de numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

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

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

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

Permisos retribuidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en sesenta minutos con la misma finalidad. Este

permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

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

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, no obstante conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Lo expresado en los cuatro primeros párrafos será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 27º. - COMPLEMENTO DE FONDO SOCIAL.

La empresa (desde el año 2008) se compromete a entregar la cantidad de 1.200,00 € anuales en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por la Comisión Paritaria, compuesta en la parte social, por la representación legal de los trabajadores. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 28º. - SEGURO DE ACCIDENTE E INCAPACIDAD PROFESIONAL.

1.- La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciocho mil euros (20.000 €). Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

2.- Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3.- En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías, o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

4.- Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

5.- En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

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

ARTÍCULO 29º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos incluidos en la tabla salarial.

ARTÍCULO 30º. - REPRESENTANTES SINDICALES.

Las centrales sindicales representadas en el comité de empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará anualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales.

ARTÍCULO 31º. - JUBILACIÓN PARCIAL.

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la

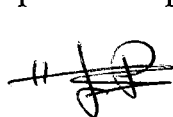
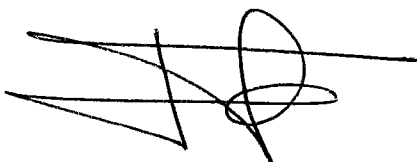
Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad en la Empresa	Años de cotización
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el Artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias ni la aplicación de bonificaciones por razón de edad.

El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna (Máximo Jubilación Parcial) de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de URBASER, S.A. como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna (Mínimo Prestación Laboral), y como máximo el 75%. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, URBASER, S.A. podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.



	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85%	15%	25%	75%
Año 2009	82%	18%	25%	75%
Año 2010	80%	20%	25%	75%
Año 2011	78%	22%	25%	75%
Año 2012 y siguientes	75%	25%	25%	75%

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2008-2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a negociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre (en caso de mayor prestación laboral se ampliará el número de meses) de cada año, comenzando en el turno que establezca URBASER, S.A. para cada trabajador. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo URBASER, S.A. la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada según convenio y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

URBASER, S.A. celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el

trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la Empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido respetando, en todo caso, lo establecido en el artículo 35° del presente Convenio Colectivo

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 34° del Convenio Colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, que los trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la URBASER, S.A. en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para URBASER, S.A.

El artículo 19° y 20° del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación o modificación sustancial de la norma que lo ampara.



ARTÍCULO 32º. - JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.

De conformidad con el R.D. 1194/1985 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 33º. - SEGURIDAD E HIGIENE, SALUD LABORAL.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el E.T. y en la LPRL.

ARTÍCULO 34º. - ROPA DE TRABAJO.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración.

Las prendas de verano se entregarán en mayo.

Las prendas de invierno se entregarán en octubre.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan:

Verano:

- una cazadora.
- un pantalón de algodón.
- una camisa.
- un par de zapatos con plantilla de acero.

Invierno:

- una cazadora.
- un pantalón de algodón.
- una camisa.
- un par de zapatos con plantilla de acero.

ARTÍCULO 35º. – PROMOCION 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.

CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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

El personal estará encuadrado de acuerdo con las necesidades de la planta en alguna de las siguientes categorías profesionales:

Oficial.

Conductor.

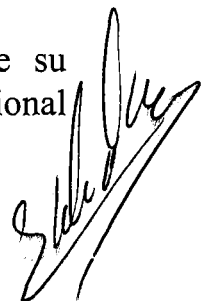
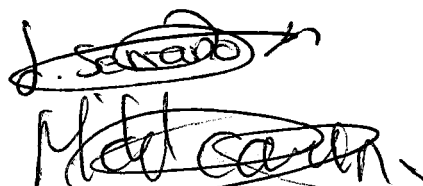
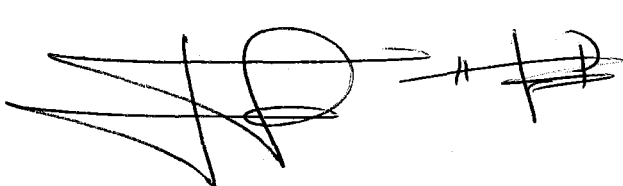
Peón especialista.

Peón.

Jefe de Equipo

ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES.

Oficial: aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional



específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico.

Conductor: en posesión del carnet correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

Peón especialista: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Jefe de Equipo: dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La tabla salarial definitiva para el año 2007 es la que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

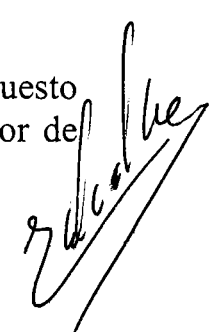

El incremento salarial para el año 2008 será el Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para ese año más 0,7%.

El incremento salarial para los años 2009 y 2010 será el Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada uno de los años más 0.5%.

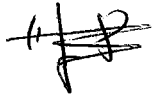
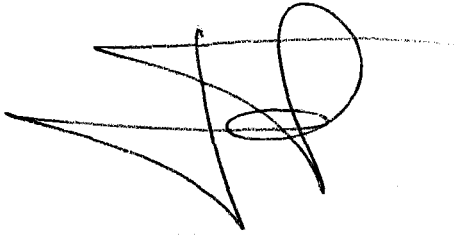
En caso de que el Índice General de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de cada año de vigencia un incremento superior al Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector del



Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos,
Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.



~~J. Serrano~~

M. del Carmen

