



RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Mérida, suscrito el 5 de mayo de 2011". (2011062349)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA con su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Mérida (código de convenio 060001451012006), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2011, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por la central sindical CCOO en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 28 de noviembre de 2011.

El Director General de Trabajo,
MIGUEL LOZANO ALÍA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA,
Y SU PERSONAL ADSCRITO AL ECOPARQUE DE MÉRIDA

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 1. Partes que conciertan en Convenio.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la empresa URBASER, SA y la Representación Legal de los Trabajadores del Ecoparque de Mérida y la Federación Regional de Actividades Diversas de CCOO de Extremadura.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa URBASER, SA, que presten sus servicios en el Ecoparque de Mérida.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante, entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos, indicados en la Tabla Salarial anexa, al 1 de enero de 2011.

Una vez finalizado el Convenio, este se entenderá automáticamente denunciado.

Artículo 4. Condiciones.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

Se establece una Comisión Mixta Paritaria para cuantas cuestiones de interpretación, aplicación, vigilancia y conciliación del presente Convenio se deriven.



Esta Comisión estará compuesta por un miembro de la representación de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores. Cada una de las partes podrá contar con la colaboración de asesores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes, con especificación concreta de los temas a debatir y se reunirá dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de su convocatoria escrita.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de:

- Tres meses para los técnicos.
- Un mes tanto para el resto de trabajadores.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral a tiempo completo, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio será de 38 horas y media semanales, distribuidas de lunes a sábado con un descanso intermedio de veinticinco minutos de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Averías, traslados y similares.
- c) Festivos.

Dadas las especiales características del servicio que requiere trabajar algunos días festivos, la empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, fijará los turnos de trabajo para cubrir los puestos de los días festivos estableciendo la fecha o fechas de compensación correspondiente, en cada caso.

Las horas extraordinarias y los festivos se verán incrementados en los porcentajes que para cada año se fije de incremento salarial. La aplicación y el abono de las horas extraordinarias se producirá a partir de la firma del convenio.

Se considera festivo el día tres de noviembre, Festividad de San Martín de Porres.

Artículo 10. Trabajos de superior e inferior categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el ET la realización de trabajos de superior e inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:



- a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.
- b) El mero desempeño de una categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 11. Horario de trabajo y calendario laboral.

Se establecerá de acuerdo con los representantes de los trabajadores con una vigencia anual.

La planilla de trabajo se elaborará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores rotarán los sábados, de forma que cada trabajador prestará sus servicios un sábado y descansará al siguiente. Para ello, la jornada establecida en el artículo 3 del presente convenio se distribuirá irregularmente en periodos de dos semanas, de forma que la jornada del sábado tendrá una duración de 7 horas, con un descanso intermedio de veinticinco minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, desde el año 2012, el día 5 de enero de cada año trabajarán los dos turnos según el siguiente horario:

- Primer turno: De 05:00 a 10:00 horas.
- Segundo turno (turno de tarde del día inmediatamente anterior): De 09:00 a 14:00 horas.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, cuyo disfrute se materializará entre los meses de enero a diciembre, estableciendo como periodo preferente del mes de marzo al mes de diciembre.

No obstante, los trabajadores con categoría de peón disfrutarán sus vacaciones anuales distribuidas en dos periodos, de forma que 10 días los disfrutarán en el periodo de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y 21 días en el resto de meses, excepto los de enero y febrero.

Para determinar dentro de cada servicio el periodo de vacaciones de verano, se efectuará un sorteo. Para sucesivos años se rotará.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones:

- Más de dos trabajadores de la misma categoría y turno de trabajo, en el periodo de verano.
- Dos o más trabajadores de la misma categoría y turno, en el periodo de invierno.

El periodo de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutarlas dentro de dicho periodo, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. El



trabajador que ingrese al trabajo con posterioridad al mes de enero, tendrá derecho a ellas en su parte proporcional.

La cuantía a percibir en vacaciones será la establecida en la tabla salarial del Anexo 1.

Artículo 13. Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican sin perjuicio de las licencias más favorables establecidas por la legislación vigente en cada momento:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente o Enfermedad Grave u Hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho se produjera a una distancia superior a 200 km el trabajador tendrá derecho a ampliar en 2 días naturales los recogidos anteriormente.
- c) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 1 día natural por traslado de domicilio habitual. En el supuesto de que el traslado suponga cambio de localidad de residencia el permiso se ampliará a 2 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Estas licencias se disfrutarán igualmente en el caso de parejas de hecho registradas debidamente como tales, a los efectos de las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en este artículo. Por tanto, tendrán la misma consideración de cónyuges, cuando se acredite dicha relación mediante certificado de convivencia en el registro oficial pertinente.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días de asuntos propios cada año a partir de la firma del mismo. La empresa podrá excluir del disfrute de esta licencia los meses de julio, agosto y diciembre por coincidir con épocas de mayor actividad. Deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de tres días a la fecha de su pretendido disfrute, y no podrán coincidir dos o más trabajadores en el disfrute de estos días.

Artículo 14. Embarazo, lactancia y maternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 15. Excedencias.

- a) Excedencia voluntaria.

Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra



excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo 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 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.

Cuando un mismo 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 periodo 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 cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 plantilla 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 numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 16. Estructura salarial.

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del anexo final para cada categoría y tendrán la siguiente denominación:

SALARIO BASE.

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

**PLUS CONVENIO.**

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.

Se abonará a todo el personal de la empresa con carácter mensual, excepto al personal administrativo, constituyendo un 20% del Salario Base correspondiente.

PLUS DE TRANSPORTE.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se abonará por día efectivamente trabajado, computándose 25 días laborables cada mes.

PLUS NOCTURNO.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21,00 y las 06,00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el 25% del Salario Base diario. Este plus se percibirá proporcionalmente en función de las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo nocturno.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

- Cuantía: Será el importe fijado en la tabla salarial del Anexo 1 para cada categoría.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
- Fecha de abono: Verano, 20 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y Beneficios, el 20 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
- Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los periodos que a continuación se indican:
 - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
 - c) Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 17. Revisión salarial.

Los incrementos salariales para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo serán los siguientes:



- El incremento salarial definitivo para el año 2010, será de un 0,5%, aplicado sobre tablas definitivas de 2009.
- El incremento salarial definitivo para el año 2011 será del IPC real a 31 de diciembre de dicho año, siempre que sea positivo, aplicado sobre tablas definitivas de 2009.
- El incremento salarial definitivo para el año 2012 será del IPC real a 31 de diciembre de dicho año, siempre que sea positivo, aplicado sobre tablas definitivas de 2011.

La aplicación del incremento salarial para el año 2011 sobre tablas definitivas de 2009, implica que el 0,5% de incremento para el año 2010 se percibirá únicamente dicho año, no consolidándose en las tablas salariales de los años sucesivos.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa abonará un 1% a cuenta del IPC real del año 2011, establecido como incremento definitivo para dicho año.

Una vez se constate oficialmente el IPC real a 31 de diciembre de 2011 y de 2012, se efectuará la revisión salarial, si procede, con efectos retroactivos al 1 de enero de cada uno de los mencionados años. La revisión salarial de cada año se efectuará dentro de los tres primeros meses del año inmediatamente posterior.

CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES

Artículo 18. Anticipos reintegrables.

Se crea un fondo de 3.500 €, los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo reintegrable de hasta 350,00 € que será descontado en 12 mensualidades. La concesión o no del citado anticipo tendrá lugar por decisión conjunta de la Comisión Paritaria, atendiendo a la necesidad de la solicitud.

Artículo 19. Complementos de incapacidad temporal.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, éste percibirá el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la seguridad social perciba el 100% de sus retribuciones, desde el primer día de baja.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal con hospitalización, éste percibirá el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la seguridad social perciba el 100% de sus retribuciones, desde el primer día de baja.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, éste percibirá el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la seguridad social perciba el 100% de sus retribuciones, desde el 7.ª día de la baja.

Las retribuciones a computar para el abono del complemento de IT serán las establecidas para cada categoría en las tablas salariales del Anexo 1.



Desde el momento en que el pago de las prestaciones por las contingencias reguladas en este artículo pase a efectuarse directamente por la Seguridad Social, la empresa dejará de complementarlas.

Artículo 20. Seguro de accidentes.

En caso de muerte o incapacidad total permanente derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se indemnizará a los herederos legales del trabajador o beneficiarios del mismo con la cantidad de 10.500,00 €.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que este 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 periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

Las posibles modificaciones del capital garantizado por la póliza que pudiesen acordarse, no serán aplicables con efectos retroactivos entrando en vigor siempre una vez transcurridos treinta días desde la fecha de publicación del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo en el BOP.

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

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa o adscrito a la contrata y cumpliendo la función que le hubiere sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones propias de conductor mientras dure la suspensión.

No será de aplicación este artículo en caso de imprudencia temeraria, embriaguez, mala fe o consumo de estupefacientes.

Artículo 22. Subrogación de personal.

Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores de la misma que tuviesen contrato en vigor, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Al finalizar el contrato de prestación de servicio que esta empresa tiene adjudicado con la empresa contratante, bien sea por vencimiento natural o anticipado, a los trabajadores afectados del servicio se les entregará una carta donde constará las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario



les reconozca sus derechos, subrogándose en sus contratos de trabajo, todo ello de conformidad con la normativa existente a efectos de subrogación de personal.

Artículo 23. Jubilación.

1. Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el RD 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el Real Decreto, a sustituir al trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No podrá acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años el trabajador que se encuentre en situación de jubilación parcial.

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

2. Jubilación anticipada.

Se fija un premio de permanencia en el puesto para todos sus trabajadores y trabajadoras que se jubilen anticipadamente, y lleven más de 15 años en el centro de trabajo, en las siguientes cuantías:

- Sesenta años: 10 mensualidades.
- Sesenta y un años: 8 mensualidades.
- Sesenta y dos años: 6 mensualidades.
- Sesenta y tres años: 4 mensualidades.
- Sesenta y cuatro años: 2 mensualidades.

Las mensualidades referidas constarán de Sueldo Base más Plus Penoso.

3. Jubilación anticipada parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El trabajador que tenga acceso a la jubilación parcial no podrá acceder a la jubilación a los 64 años, ni tendrá derecho a percibir las cantidades establecidas en el apartado 2 del presente artículo.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 24. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, y de lo previsto en el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública.



Cada uno de los grupos profesionales contemplados en el Convenio General del Sector agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, siendo por consiguiente las categorías comprendidas dentro de cada grupo profesional equivalentes entre sí, con independencia de sus derechos económicos.

Categorías Profesionales

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas pudiendo asimismo ampliarse, en caso de que por nuevas contrataciones fuere necesario:

— Encargado.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

— Auxiliar Administrativo.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

— Jefe de Equipo.

— Jefe de Mantenimiento.

— Oficial Mecánico / Of. Electromecánico.

— Oficial Maquinista.

— Oficial Conductor.

— Oficial de Planta.

— Peón Especializado.

— Peón Triaje.

Se encuadran dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada categoría, serán las establecidas en el artículo 22 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública.

CAPÍTULO VI GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 25. Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos en cada momento por la legislación vigente.

El Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 15 horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para el uso de las citadas horas, se dará cuenta a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas.



Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en el recinto del centro de trabajo previa autorización de la empresa.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a Representantes Sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 26. Marco normativo.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 27. Prevención de Riesgos Laborales.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la LPRL y en el art. 19 del ET.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del ET.

**Artículo 28. Reconocimiento médico.**

Se efectuará por parte de los servicios médicos de la Empresa un reconocimiento médico de carácter voluntario anual a la totalidad de los trabajadores de la plantilla. La renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador con todas las garantías de confidencialidad.

Disposición adicional primera.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de abril), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

De conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, ambas partes expresan la necesidad de hacer efectivo y real el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

La eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al:

- a) Acceso al empleo.
- b) Acceso a la formación.
- c) Acceso a la formación profesional.

***Disposición transitoria.***

Aquellos/as trabajadores/as que en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo ostenten la categoría de PEÓN ESPECIALIZADO pero realicen funciones de TRIAJE, pasarán a ostentar la categoría de PEÓN DE TRIAJE. No obstante, mantendrán las retribuciones de la categoría superior, de forma que la diferencia salarial existente entre la categoría superior (peón especializado) y la inferior (peón de triaje), la percibirán en un complemento denominado "garantía ad personam". Este plus tendrá, para los citados trabajadores/as, idéntico tratamiento que si estuviese en las tablas salariales, incrementándose cada año según lo dispuesto en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo, y lo percibirán dividido en once mensualidades.

La nueva adaptación de las tablas salariales, con la incorporación a las mismas de nuevas categorías, implicará para aquellos trabajadores cuya retribución bruta anual se vea incrementada por dicha adaptación, y que viniesen percibiendo complementos personales, que dicho incremento quedará absorbido o compensado con los complementos personales que viniesen percibiendo.

Disposición final.

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

**PLANTA DE RECICLAJE DE MERIDA - AÑO 2010 (incremento 0,5% no consolidable)**

Multiplica por:	11	275	11	11	1	1	1	1	
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	VACACIONES	PAGA BENEFIC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	BRUTO ANUAL
<i>Incremento no consolidable</i>	<i>0,50%</i>								
PEON ESPECIALIZADO	588,71	4,13	117,74	61,74	942,05	612,22	942,05	942,05	13.023,38
OFICIAL 1ª	540,36	3,77	108,07	56,51	864,58	558,65	864,58	864,58	11.942,43
ENCARGADO	544,88	3,77	108,97	57,11	871,79	558,65	871,79	871,79	12.030,26
Jefe de Equipo , Mecánico	544,88	3,77	108,97	57,11	871,79	558,65	871,79	871,79	12.030,26
Auxiliar Administrativo	543,38	3,77	-	57,11	871,79	558,65	871,79	871,79	10.815,15

TABLAS SALARIALES ECOPARQUE DE MÉRIDA - AÑO 2011 - provisionales

<i>Incremento a cuenta IPC real 2011</i>	1%								
Multiplica por:	11	275	11	11	1	1	1	1	
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	VACACIONES	PAGA BENEFIC.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	819,34	5,66	163,86	85,87	879,69	580,75	878,70	878,70	16.534,11
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	631,07	4,37	0,00	66,32	879,86	580,75	878,70	878,70	12.091,05
JEFE DE EQUIPO	785,16	5,43	157,03	82,29	877,93	580,75	878,70	878,70	15.978,61
JEFE DE MANTENIMIENTO	785,16	5,43	157,03	82,29	877,93	580,75	878,70	878,70	15.978,61
OFICIAL MECANICO O.ELECTROMECHANICO	768,07	5,31	153,61	80,50	878,48	580,75	878,70	878,70	15.700,86
OFICIAL MAQUINISTA	744,95	5,19	148,98	77,90	879,32	580,75	878,70	878,70	15.334,85
OFICIAL CONDUCTOR	693,73	4,84	138,74	72,54	877,34	580,75	878,70	878,70	14.501,60
OFICIAL DE PLANTA	662,99	4,62	132,59	69,33	878,99	580,75	878,70	878,70	14.001,65
PEON ESPECIALIZADO	606,29	4,25	121,25	63,58	878,95	580,75	878,70	878,70	13.088,17
PEON TRIAJE	544,43	3,77	108,89	57,22	879,51	580,75	878,70	878,70	12.070,35