



RESOLUCIÓN de 2 de marzo 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 (con su personal adscrito al ecoparque de Villanueva de la Serena-Centro de Trabajo 23504)". (2011060512)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Urbaser, SA (con su personal adscrito al ecoparque de Villanueva de la Serena-Centro de Trabajo 23504) (código de Convenio 06100061012011), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2010, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal 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 2 de marzo de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL ADSCRITO
AL ECOPARQUE DE VILLANUEVA DE LA SERENA – CENTRO DE TRABAJO: 23504

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa Urbaser, SA, concesionaria del Servicio de Explotación del Ecoparque de Villanueva de la Serena, con sus trabajadores adscritos al antiguo Vertedero: centro de trabajo 23504.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial (Anexo I) al 1 de enero de 2009, excepto aquellos puntos o materias en las que expresamente se disponga otra cosa.



La duración del presente Convenio será de cuatro años y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012, quedando denunciado automáticamente en la citada fecha.

Artículo 3. Condiciones.

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

Artículo 4. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un delegado de personal, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

Sus funciones serán las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.



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

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Artículo 7. Subrogación del personal.

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o categoría, entrarán a formar parte de la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE n.º 58 el 7 de marzo de 1996.

Artículo 8. Igualdad de oportunidades.

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

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.

Artículo 9. Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.



CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas semanales que se distribuirán entre los días efectivos de trabajo según se fije en el calendario laboral.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las horas extras, siempre y cuando sean necesarias por necesidades del servicio, se abonarán, a partir del 1 de octubre de 2010 en la cuantía de 8,00 euros/hora para todas las categorías. Para los siguientes años de vigencia del convenio la cuantía será la siguiente:

- Año 2011: 8,50 euros.
- Año 2012: 9,00 euros.

Artículo 12. Trabajos en festivos.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá una compensación por el trabajo de dichos festivos que será únicamente y exclusivamente económica, percibiendo, a partir del 1 de octubre de 2010, la cantidad de 40,00 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. Para los siguientes años de vigencia del convenio la cuantía será la siguiente:

- Año 2011: 45,00 euros.
- Año 2012: 50,00 euros.

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, descansando otro día de la semana.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales ininterrumpidos para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable para el trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre los meses de Mayo y Octubre, coincidiendo el



comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (15 días) se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre.

En el mes de enero de cada año, se realizará el calendario vacacional.

Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones dos o más trabajadores de cada categoría.

La retribución por vacaciones se calculará dividiendo el salario base mensual entre los días del mes que se trate, multiplicando el resultado por los días naturales de vacaciones disfrutados por el trabajador en dicho mes:

— $(\text{Salario base mensual} / \text{días del mes}) \times \text{días naturales de vacaciones}$.

Las vacaciones se disfrutarán únicamente dentro del año natural correspondiente, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Licencias y permisos.

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

Retribuidos

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Un día por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo se precisa desplazarse a comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días más.
- c. Dos días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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, el plazo será de cuatro días.

Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante al menos una noche.

- e. Un día por traslado de domicilio habitual.
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Todos los permisos a los que se refiere el presente artículo "permisos retribuidos" se disfrutará ininterrumpidamente, y comenzarán a computarse desde el momento que sucede el hecho causante, salvo los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en el justificante del hecho, y siempre que se mantenga el hecho causante.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

A partir del 1 de enero de 2011 los trabajadores contratados a jornada completa disfrutarán de un día libre por asuntos propios. No podrán coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, dos o más trabajadores. Deberá avisar con, al menos, 72 horas de antelación.

Artículo 15. Embarazo, lactancia y maternidad.

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

Artículo 16. 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.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en el centro de trabajo podrán solicitar a la empresa concesionaria del servicio la excedencia voluntaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo por un plazo superior a un año e inferior a cinco. Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses perderá el derecho a su puesto de trabajo en el centro de trabajo. En sentido contrario, si así lo solicitara, se reincorporará en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

La petición de excedencia quedará resuelta en el plazo de un mes.

- 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 ECONOMICAS

Artículo 17. Conceptos retributivos.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 18. Salario base.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. Se devengará por día natural.

Artículo 19. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad cuya cuantía será del 25% del Salario Base diario (salario base mensual dividido entre 30 días). Se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 20. 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 realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por día efectivamente trabajado.

**Artículo 21. Plus conservación y mantenimiento de ropa.**

Con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo, a partir del 1 de enero de 2010 se abonará a los trabajadores un plus de naturaleza extrasalarial denominado "de conservación y mantenimiento de ropa". Se abonará por día efectivamente trabajado en la cuantía establecida en la tabla salarial.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

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

- Cuantía: Será cada una de ellas de 30 días de salario base.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y marzo.
- Fecha de abono: Verano, 20 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y marzo, 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) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 23. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el 25% del Salario Base diario (salario base mensual dividido entre 30 días).

Si bien la cuantía reflejada en la tabla salarial corresponde a un día de trabajo completo, este plus se percibirá proporcionalmente en función de las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo nocturno.

CAPÍTULO IV
MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 24. Formación profesional.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.



Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 25. Póliza de accidentes.

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 al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento e incapacidad permanente, en los grados de absoluta y gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €).

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el RD Ley 1/1994, de 20 de junio, de la Ley General de la Seguridad Social.

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 26. Incapacidad temporal (IT).

La Empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el sesenta por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I (excepto plus transporte y plus conservación y mantenimiento de ropa), desde el primer al tercer día de baja, en los casos de IT por enfermedad común o accidente no laboral.

**Artículo 27. Jubilación.**

Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/1985, de 17 de julio, o legislación vigente, y la empresa estará obligada a encontrar a otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma.

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 a continuación.

Jubilación Anticipada Parcial y Contrato de Relevó.

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.

CAPÍTULO V
SALUD LABORAL

Artículo 28. 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 29. Obligaciones de la empresa.

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

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

**Artículo 30. Vigilancia de la salud.**

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a su personal las siguientes prendas de trabajo:

Verano: Un pantalón tergal, una camisa.

Invierno: Un pantalón pana, una camisa, un jersey.

Bianualmente: Un anorak.

La ropa de verano se entregará entre los meses de mayo y junio, y la de invierno entre septiembre y octubre.

La empresa entregará un par de calzado al iniciarse la actividad del trabajador en la empresa, siendo el reglamentario para cada puesto de trabajo. Al tratarse de un EPI la empresa sustituirá el calzado cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador hacer entrega del calzado anterior.

Artículo 32. Obligaciones de los trabajadores.

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 33. Delegados de prevención.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de éstas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 34. Garantías sindicales.**

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 perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

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.

Disposición adicional primera. Incrementos económicos.

Los incrementos definitivos de las tablas salariales (ANEXO I) para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio son los siguientes:

- Para el año 2009: 0,8% (IPC real 2009) sobre tablas definitivas de 2008.
- Para el año 2010: IPC real a 31 de diciembre de 2010, siempre que sea positivo, sobre tablas definitivas de 2009.
- Para el año 2011: IPC real a 31 de diciembre de 2011, siempre que sea positivo, sobre tablas definitivas de 2010.
- Para el año 2012: IPC real a 31 de diciembre de 2012, siempre que sea positivo, sobre tablas definitivas de 2011.

No obstante lo anterior, se aplicarán anticipadamente incrementos provisionales de las tablas salariales (Anexo I), en los términos que se indican, teniendo dichos incrementos carácter no consolidable en tablas salariales, si bien, en caso de resultar superiores al IPC real de cada año y consolidarse este último como incremento definitivo en tablas, el importe percibido por los trabajadores en el exceso del citado IPC real, no les será detráido. En caso de resultar estos incrementos provisionales inferiores al IPC real de cada año, tan pronto se constate este dato, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre ambos. Los incrementos provisionales serán los siguientes:

- Para el año 2010: En el mes de octubre de 2010 se aplicarán las tablas salariales provisionales para el año 2010, con un incremento del 1% sobre tablas definitivas de 2009.
- Para el año 2011: Dentro de los dos primeros meses del año 2011 se aplicarán las tablas salariales provisionales para el año 2011, con un incremento del 1,5% sobre tablas definitivas de 2010.
- Para el año 2012: Dentro de los dos primeros meses del año 2012 se aplicarán las tablas salariales provisionales para el año 2012, con un incremento del 1,5% sobre tablas definitivas de 2011.

***Disposición adicional segunda. Interpretación del texto articulado.***

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 transitoria.

Dada la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, y con el fin de evitar problemas administrativos en la confección de las nóminas de atrasos, ambas partes acuerdan que el importe del plus de conservación y mantenimiento de ropa se abonará en el año 2010 dentro del plus de transporte, comenzando a abonarse como tal (plus de conservación y mantenimiento de ropa) a partir del día 1 de enero de 2011.

Disposición final.

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.



A N E X O I
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2009 - CENTRO 23504: ANTIGUO VERTEDERO ECOPARQUE VILLANUEVA DE LA SERENA

INCREMENTO	0,80%								
CATEGORIA	Salario Base	Plus Transporte	Plus Cons. Y Mtto. Ropa	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Pagas Extras Verano y Navidad	Paga Extra Beneficios			
MAQUINISTA DE PRIMERA	853,66	2,91	0,00	7,11	853,66	853,66			
OFICIAL PRIMERA OFICIO	853,66	2,91	0,00	7,11	853,66	853,66			
PEON ESPECIALIZADO	679,01	2,91	0,00	5,66	679,01	679,01			

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES AÑO 2010 - CENTRO 23504: ANTIGUO VERTEDERO ECOPARQUE VILLANUEVA DE LA SERENA

INCREMENTO PROVISIONAL	1,00%					
CATEGORIA	Salario Base	Plus Transporte	Plus Cons. Y Mtto. Ropa	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Pagas Extras Verano y Navidad	Paga Extra Beneficios
MAQUINISTA DE PRIMERA	862,19	1,64	1,30	7,18	862,19	862,19
OFICIAL PRIMERA OFICIO	862,19	1,64	1,30	7,18	862,19	862,19
PEON ESPECIALIZADO	685,80	1,64	1,30	5,71	685,80	685,80

A N E X O II
OTROS CONCEPTOS

OTROS CONCEPTOS - DEL 1 DE ENERO DE 2009 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010

CATEGORIA	Hora Extra	Plus Domingos y Festivos
MAQUINISTA DE PRIMERA	7,77	30,42
OFICIAL PRIMERA OFICIO	7,77	30,42
PEON ESPECIALIZADO	7,00	30,42

OTROS CONCEPTOS - DEL 1 DE OCTUBRE DE 2010 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

CATEGORIA	Hora Extra	Plus Domingos y Festivos
MAQUINISTA DE PRIMERA	8,00	40,00
OFICIAL PRIMERA OFICIO	8,00	40,00
PEON ESPECIALIZADO	8,00	40,00