



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "URBASER, SA y su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Mérida". (2016060956)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Urbaser, SA y su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Mérida" —código de convenio 06001451012006— que fue suscrito con fecha 08 de marzo de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los Delegados 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 27 de abril de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



“CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER,
S.A., Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO DEL
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 Ecomarque de Mérida y la representación legal de los trabajadores compuesta por la Federación de Construcción Madera y Afines de CCOO de Extremadura, Federación de servicios Públicos de UGT en Extremadura y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios de Extremadura.

Las 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 Ecomarque de Mérida.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, teniendo una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncian con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Respecto a los efectos económicos del presente convenio, entrarán en vigor el 1 de enero de 2016, por lo que las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en una única paga, en la nómina del mes siguiente a su firma.

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 semanales computadas en promedio anual, 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:

- Las motivadas por ausencias imprevistas.
- Averías, traslados y similares.
- 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. 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 6 horas y media, 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:

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

Independientemente de lo anterior, los/las trabajadoras/es de la línea de triaje, dispondrán, durante el periodo del 15 de julio al 15 de septiembre, del siguiente horario:

— 7:00 a 13:00 horas.

Artículo 11. 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 15 días los disfrutarán en el periodo de verano, comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y 16 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:

1. Más de dos trabajadores de la misma categoría y turno de trabajo, en el periodo de verano.
2. 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El 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 12. Licencias.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, 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. En caso de parientes de tercer grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a 1 día natural en cómputo global.
- 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 de la misma función profesional y turno en el disfrute de estos días.

Artículo 13. Embarazo, lactancia y maternidad.

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

Artículo 14. Excedencias.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá en el plazo de treinta días.

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.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado igualmente por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la empresa el trabajador que no la hubiera solicitado con la antelación indicada.

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 función profesional 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 15. 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:

1. Cuantía: Será el importe fijado en la tabla salarial del Anexo 1 para cada categoría.
2. Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
3. Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre o día hábil anterior y Beneficios, el 15 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
4. 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 16. Revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se aplicará las tablas salariales establecidas en los Anexos I y II.

CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. 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 18. 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 un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% 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 como complemento 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 6.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.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será como mínimo, y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la seguridad social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica.

Artículo 19. 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 20. 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 21. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantiza el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el Capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

La empresa, a la finalización del servicio, entregará a los trabajadores afectados del servicio 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, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 22. Jubilación.

1. 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 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.



2. 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 8/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 23. Clasificación profesional.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y categorías contempladas en el capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. La clasificación del personal, que se indica en los apartados siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Funciones 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 colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

— Auxiliar Administrativo.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).



- 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 colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el artículo 22 del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

CAPÍTULO VI GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 24. 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 25. Marco normativo.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el 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 26. 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 en la materia, 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 27. Vigilancia de la salud.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (B.O.E. n.º.: 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás



normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

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

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.

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

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones



que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Disposición adicional cuarta.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por las sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Por ello, y dada la situación de subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas:

1. La empresa o centro de trabajo con representación sindical, la dirección de la Empresa y la misma determinarán las bases y condiciones del mismo para el tiempo de vigencia del Convenio.
2. En las empresas o centros de trabajo que carezcan de tal representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente.

Disposición final.

Como derecho supletorio, para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), y en normas de general aplicación.



ANEXO I

0,00%

CATEGORIA	2015											BRUTO ANUAL
	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	
ENCARGADO	854,79 €	5,91 €	170,96 €	89,58 €	- €	917,18 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	17.250,38 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	658,37 €	4,56 €	- €	69,19 €	- €	918,05 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	12.614,53 €	
JEFE DE EQUIPO	819,14 €	5,66 €	163,83 €	85,85 €	- €	917,30 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	16.670,14 €	
JEFE DE MANTENIMIENTO	819,14 €	5,66 €	163,83 €	85,85 €	- €	917,30 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	16.670,14 €	
OFICIAL MECANICO O ELECTROMECHANICO	801,30 €	5,54 €	160,26 €	83,99 €	- €	917,41 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	16.381,28 €	
OFICIAL MAQUINISTA	777,18 €	5,41 €	155,43 €	81,27 €	- €	917,80 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	15.997,55 €	
OFICIAL CONDUCTOR	723,74 €	5,04 €	144,74 €	75,68 €	- €	917,35 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	15.128,43 €	
OFICIAL DE PLANTA	691,67 €	4,82 €	139,33 €	72,33 €	- €	918,14 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	14.608,59 €	
PEON ESPECIALIZADO	632,53 €	4,43 €	126,49 €	66,33 €	- €	916,63 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	13.653,05 €	
PEON TRIAJE	567,98 €	3,94 €	113,59 €	59,69 €	- €	915,58 €	605,88 €	916,72 €	916,72 €	916,72 €	12.592,26 €	

ANEXO II

2016

1,00%

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNO	VACACIONES	PAGA DE BENEFICIOS	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	863,34 €	5,97 €	172,67 €	90,48 €	- €	926,35 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	17.422,88 €
JEFE DE EQUIPO	664,95 €	4,61 €	- €	69,88 €	- €	927,23 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	12.740,68 €
JEFE DE MANTENIMIENTO	827,33 €	5,72 €	165,47 €	86,71 €	- €	926,47 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	16.836,84 €
OFICIAL MECANICO O.ELECTROMECANICO	827,33 €	5,72 €	165,47 €	86,71 €	- €	926,47 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	16.836,84 €
OFICIAL MAQUINISTA	809,31 €	5,60 €	161,86 €	84,83 €	- €	926,58 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	16.545,09 €
OFICIAL CONDUCTOR	784,95 €	5,46 €	156,98 €	82,08 €	- €	926,98 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	16.157,53 €
OFICIAL DE PLANTA PEON ESPECIALIZADO	730,98 €	5,09 €	146,19 €	76,44 €	- €	926,52 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	15.279,71 €
PEON TRIAJE	698,59 €	4,87 €	139,71 €	73,05 €	- €	927,32 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	14.754,68 €
	638,86 €	4,47 €	127,75 €	66,99 €	- €	925,80 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	13.789,58 €
	573,66 €	3,98 €	114,73 €	60,29 €	- €	924,74 €	611,94 €	925,89 €	925,89 €	12.718,18 €

**ANEXO III****IMPORTES HORAS EXTRAS Y FESTIVOS - ECOMPARQUE DE MÉRIDA - 2016**

	horas anuales	1.697,33
CATEGORIA	HORAS	FESTIVOS
ENCARGADO	-	143,94
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	-	-
JEFE DE EQUIPO	9,51	89,97
JEFE DE MANTENIMIENTO	9,51	89,97
OFICIAL MECANICO O.ELECTROMECANICO	9,34	71,97
OFICIAL MAQUINISTA	9,13	71,97
OFICIAL CONDUCTOR	8,63	71,97
OFICIAL DE PLANTA	8,33	71,97
PEON ESPECIALIZADO	7,79	59,17
PEON TRIAJE	7,61	52,69



ECOPARQUE DE MÉRIDA - PLUS "GARANTÍA AD PERSONAN" PEONES DE TRIAJE - AÑO 2016

ID_EMPLEADO	NOMBRE	APELLIDO_1	APELLIDO_2	FEC_ANTIGUEDAD	CATEGORÍA 2010	NUEVA CATEGORÍA 2011	GARANTÍA AD PERSONAN (por 11 mensualidades)
09179604M	FELIPA FERMINA	DIOS	ROBLES	04/03/2008	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09183839P	MERCEDES	FLORES	CASTRO	23/06/2004	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09184586L	MARIA JOSE	RODRIGUEZ	MORGADO	20/12/2006	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09192269C	MARIA JOSEFA	CUSTODIO	EXPOSITO	04/05/2005	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09194008B	MARIA ANGELES	SALGUERO	SANCHEZ	17/03/2009	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09199404W	INMACULADA	RODRIGUEZ	MORCILLO	22/07/2007	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09202006M	ANA MARIA	DOMINGUEZ	MOLINA	20/12/2006	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09202007Y	FRANCISCA MARIA	DOMINGUEZ	MOLINA	23/01/2008	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
33974458P	ANA MARIA	LOZANO	GORDILLO	19/12/2007	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
76264174S	ROCIO	GRAGERA	MUÑOZ	17/03/2011	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
76262356Z	GEMA MARIA	CIDONCHA	PEREZ	05/09/2007	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09
09189117L	MARIA JOSE	ROMERO	ROMO	01/07/2010	PEÓN ESPECIALIZADO	PEÓN TRIAJE	85,09

El plus "garantía ad personan" está calculado a jornada completa, por lo que en Meta4 debe aplicarse el porcentaje de reducción de jornada que corresponda.



ECOPARQUE DE MÉRIDA - PERSONAL CON COMPLEMENTOS PERSONALES - AÑO 2016							Incremento 2016		1,00%
							COMPLEMENTOS PERSONALES MENSUALES 2016 - Incremento 1,00%		
DNI	NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2	CATEGORÍA	COMPLEMENTO NO REVISABLE	COMPLEMENTO REVISABLE	TOTAL COMPLEMENTO PERSONAL 2016		
09182916M	MARIA LUZ	SOSA	ALVAREZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,00	638,27	638,27		
09170642J	FRANCISCO	SANSINENA	JIMENEZ	JEFE DE MANTENIMIENTO	180,00	776,16	956,16		
76253344H	FRANCISCO JAVIER	GRAGERA	MUÑOZ	JEFE DE EQUIPO	145,32	0,00	145,32		
76246861K	JUAN	MUÑOZ	ORTIZ	OFICIAL MECÁNICO	100,00	340,14	440,14		
08677931P	JUAN	TRINIDAD	GUERRERO	OFICIAL PLANTA	0,00	171,16	171,16		
09180997H	MANUEL	GARCIA	MATEOS	OFICIAL PLANTA	180,00	38,17	218,17		
09183845Z	BERNABE	GUERRERO	MORENO	OFICIAL MAQUINISTA	0,00	626,32	626,32		
09187010M	ANSELMO	GARCIA	VINAGRE	OFICIAL PLANTA	60,00	16,30	76,30		
09196297T	LUIS ENRIQUE	MARTINEZ	DOMINGUEZ	OFICIAL CONDUCTOR	220,00	296,61	516,61		
09205609C	JERONIMO JOSE	BARRERO	MAILLO	OFICIAL MAQUINISTA	180,00	139,69	319,69		
34777963P	MANUEL	GARCIA	HERNANDEZ	OFICIAL PLANTA	0,00	311,81	311,81		
76239125J	MANUEL	SANCHEZ	RAMIREZ	OFICIAL MAQUINISTA	0,00	515,32	515,32		
76254554D	JOSE DOMINGO	RODRIGUEZ	MORGADO	OFICIAL PLANTA	0,00	267,53	267,53		
76249271Q	DIEGO	MORCILLO	SOLIS	PEON ESPECIALIZADO	30,00	81,23	111,23		