



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de febrero 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 (con su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Villanueva de la Serena)". (2016060317)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Urbaser, SA (con su personal adscrito al Centro de Trabajo del Ecoparque de Villanueva de la Serena)" (código de convenio 06100071012011), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2015, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por representantes sindicales de CCOO 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 Acuerdo 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, 16 de febrero de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER
CON SU PERSONAL ADSCRITO AL ECOPARQUE
DE VILLANUEVA DE LA SERENA

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Art. 1.º - ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa URBASER, S.A., concesionaria del Servicio de Explotación del Ecoparque de Villanueva de la Serena, con sus trabajadores adscritos al servicio.

Art. 2.º - 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 2015, excepto aquellos puntos o materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

La duración del presente Convenio será de dos años y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando denunciado automáticamente en la citada fecha.

Art. 3.º - 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.

Art. 4.º - 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".

Art. 5.º - 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.

**Art. 6.º - 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 tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

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.

Art. 7.º - SUBROGACIÓN DEL 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 General del sector limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

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.

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

**Art. 8.º - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido 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.

Art. 9.º - 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

Art. 10.º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas semanales computadas en promedio anual, que se distribuirán entre los días efectivos de trabajo según se fije en el calendario laboral. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

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.

Art. 11.º - HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIAS

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, siempre y cuando sean necesarias por necesidades del servicio, en la cuantía de 7,77 euros/hora para la categoría de Peón, 9,78 euros/hora para la categoría de Oficial Conductor 1ª y 8,31 euros/hora para la categoría de Oficial Maquinista.



La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 12.º - 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 la cantidad de 48,00 euros por cada domingo o festivo efectivamente trabajado para la categoría de Peón, 49,86 euros para la categoría de Oficial Maquinista y 58,68 euros para la categoría de Oficia Conductor, todo ello sin día compensatorio de descanso.

La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

**Art. 13.º - 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 período 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:

- (Salario base mensual / días del mes) * 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.

Art. 14.º - 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 desplazar 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 período 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.

Los trabajadores disfrutarán de dos días libres 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. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres ha sido sustituida por un día de asuntos propios, por lo que no procede descanso en esta fiesta.

Art. 15.º - EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD

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

Art. 16.º - 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, debiéndose realizar la misma por escrito.

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

Art. 17.º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

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

Art. 18.º - SALARIO BASE

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

Art. 19.º - PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - 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.

Art. 20.º - PLUS DE TRANSPORTE

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.

No obstante, aquellos trabajadores/as con jornada a tiempo parcial percibirán, por los días efectivamente trabajados, el citado plus en la misma cuantía que el personal a tiempo completo.

Art. 21.º - 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.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos 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.

**Art. 22.º - PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período 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
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 23.º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Grupos profesionales.

- Operarios

- Oficial Conductor: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque o dentro de éste, en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.



- Oficial Maquinista: Es el trabajador que ha realizado satisfactoriamente el curso de formación correspondiente al manejo de maquinaria y que tiene a su cargo el manejo y los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden.
 - Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- Administrativos
 - Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

CAPÍTULO V

MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 24.º - 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.

Art. 25.º - 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 €).

La citada cantidad no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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 R.D. 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 R.D. 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.

Art. 26.º - INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

Se estará a lo dispuesto en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y conservación de Alcantarillado.

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, dará lugar a la pertinentes responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento en virtud de los dispuestos en el Capítulo XII del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantari-llado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Art. 27.º - JUBILACIÓN

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

CAPÍTULO VI SALUD LABORAL

Art. 28.º - 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 R.D. 39/1997 de 17 de enero.

**Art. 29.º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES**

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. En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 30.º - 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 (BOE 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.

Art. 31.º - ROPA DE TRABAJO

La empresa entregará, al iniciarse la actividad del trabajador en la empresa, las siguientes prendas de trabajo:

Verano: Un pantalón tergal, una camisa.

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

Bianualmente: Un anorak.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.



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 al igual que se hace con el resto de EPI'S.

Art. 32.º - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

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 E.T.

Art. 33.º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

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 estas, 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.

Art. 34.º - 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.

Para el uso de las citadas horas, se dará cuenta a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas.

***DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.ª***

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se aplicará la tabla salarial establecida en el Anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.ª

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 3.ª

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4.ª

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice, de modo que se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada, a excepción de lo preceptuado en el artículo 20.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5.ª

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 FINAL

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2015-2016 - ECOPARQUE VILLANUEVA DE LA SERENA**

CATEGORIA	Salario Base	273		25%		Vacaciones	BRUTO ANUAL
		Plus Transporte	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Pagas Extras Verano y Navidad	Paga Extra Beneficios		
OFICIAL CONDUCTOR	926,47 €	1,79 €	7,73 €	926,47 €	926,47 €	926,47 €	16.496,01 €
OFICIAL MAQUINISTA	740,00 €	4,40 €	6,18 €	742,18 €	742,18 €	742,18 €	13.998,38 €
PEON	643,08 €	4,40 €	5,36 €	643,08 €	643,08 €	643,08 €	12.310,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	740,00 €	4,40 €	6,18 €	742,18 €	742,18 €	742,18 €	13.998,38 €

OTROS CONCEPTOS

CATEGORIA	Hora Extra	Plus Domingos y Festivos
OFICIAL CONDUCTOR	9,78 €	58,68 €
OFICIAL MAQUINISTA	8,31 €	49,86 €
PEON	7,77 €	48,00 €