



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 7 de octubre 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 servicio de limpieza y recogida de Villanueva de la Serena". (2016061609)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "URBASER, S.A. con su personal adscrito al servicio de limpieza y recogida de Villanueva de la Serena" —código de convenio 06100161012014— que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por la representación de los trabajadores, representantes de UGT.

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, 7 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, SA, EN EL
CENTRO DE TRABAJO LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE
VILLANUEVA DE LA SERENA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Limpieza Viaria y recogida de Villanueva de la Serena (UGT).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación personal y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 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, que presten sus servicios con la Empresa URBASER S.A. en su centro de trabajo de Villanueva de la Serena, adscritos al servicio de Limpieza Viaria y recogida.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) 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.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3.º Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa URBASER S.A. contratista de los servicios de Limpieza Viaria y recogida de Villanueva de la Serena.

***Artículo 4.º Vigencia, duración y denuncia.***

La duración del presente convenio es de dos (2) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2016. 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.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 5.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.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo 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 absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto, sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

Artículo 7.º Comisión Mixta paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.



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) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- e) 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.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 8.º Retribuciones.

- Salario Base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.
- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por día efectivo de trabajo.
- Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría. No será de aplicación el citado plus al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente en jornada nocturna.
- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por día efectivo de trabajo, teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.



- Plus Festivo: Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse festivos por imperativos del servicio, se procederá a una compensación económica establecida en el Anexo I o bien se podrá compensar el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio. No será de aplicación el citado plus, al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos.

Artículo 9.º Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre y que se ajustarán a las siguientes normas.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Marzo, Verano y de Navidad.
- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Período de devengo: La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10.º Jornada Laboral.

Se establece la jornada laboral máxima de 37 horas efectivas de trabajo semanales computadas en promedio anual, con un descanso intermedio de veinte minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Dichas jornada de trabajo estarán distribuidas de lunes a domingo, siendo ésta continuada con carácter general.

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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se establece una distribución irregular de la jornada de un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.



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

Artículo 11.º Contrataciones.

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Formación y aprendizaje - PEÓN APRENDIZ

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

- b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.



La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en la tabla retributiva del Anexo I.

En lo que respecta a los contratos realizados bajo la modalidad del contrato formativo en prácticas, las retribuciones serán las siguientes:

- 60% de las retribuciones, durante el primer año de vigencia del contrato, de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- 75% de las retribuciones, durante el segundo año de vigencia del contrato, de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato eventual

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En caso de que el contrato se concierte por un periodo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prorrogas excedan de la duración máxima establecida.

Artículo 12.º Horas Extraordinarias y Horas Complementarias.

Horas Extraordinarias

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

En caso de realizarlas la empresa, en función de las necesidades del servicio, se procederá al abono de las horas extraordinarias en la cuantía establecida en el Anexo I para cada categoría o bien compensarlas por tiempos de descanso, en cuyo caso serán solicitados por el trabajador con tiempo suficiente para la organización del trabajo en la empresa, para los disfrutes de los mismos.

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.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



El trabajador deberá 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.

Artículo 13.º Adscripción del personal a la contrata de Limpieza Viaria.

Al objeto de contribuir y garantizar 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 llevara 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, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

Artículo 14.º 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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. En los casos de fallecimiento del cónyuge o hijos se ampliará el plazo en un día, (3).
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.



- d) 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.
- g) Un día de asuntos propios. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un día de asuntos propios, el citado día deberá ser disfrutado de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Dicho día deberá ser solicitado con cinco días de antelación, salvo causas de fuerza mayor y por escrito. Si coincidiese dicho permiso en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.
- h) El día 3 de noviembre día de San Martín de Porres.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



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

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

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho, a excepción en los casos de matrimonio.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Artículo 15.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que fuera su modalidad de contratación laboral, se fijan en 30 días naturales, las cuales se disfrutarán en turnos de 15 días distribuidos linealmente en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios en cada uno de los meses del año en función de las necesidades del servicio, de modo que 15 días serán de necesario disfrute en el periodo de junio a septiembre. Dichos cuadrantes, y dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrán carácter rotativo, garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario pactado. No obstante, los trabajadores de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa, podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes. En caso de que exista negativa al cambio por parte de la empresa, ésta deberá estar debidamente razonada.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos, festivos ni en día de descanso.

El abono será el que determina el Anexo I para cada categoría.

Artículo 16.º Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:



- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata- das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 17.º 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 funciones profesionales 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).

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. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga,



independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 18.º Salud Laboral.

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.

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.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

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 artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. 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 artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

CAPÍTULO VI

Otros

Artículo 19.º Conciliación de la vida laboral y familiar.

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.

Artículo 20.º Igualdad de oportunidades.

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 los 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.

Artículo 21.º Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina



mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

**Artículo 22.º Excedencias.**

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.



Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

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

Artículo 23.º Seguro accidente.

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

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €) euros.

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

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

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

Disposición adicional primera.

Las retribuciones serán las establecidas en las tablas salariales para los años 2016 y 2017 que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. Para el año 2016, se establece un incremento salarial del 2% sobre la tabla salarial de 2015, mientras que para el año 2017 se establece un incremento salarial del 2% sobre tablas salariales de 2016.

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.

Para lo no pactado 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, 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.

Disposición adicional cuarta.

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 rijan cada acto.

Disposición adicional quinta.

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.

**ANEXO I**

INCREMENTO SALARIAL	2,00%
----------------------------	-------

TABLA SALARIAL AÑO 2016 - CONVENIO LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA R.S.U. DE VILLANUEVA DE LA SERENA

CATEGORIA	Salario Base	273				Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Vacaciones	Paga Extra Marzo	BRUTO ANUAL
		Plus Transporte	Plus Domingos y Festivos	Pagos Extras Verano y Navidad	25%				
CAPATAZ	1.002,51 €	4,27 €		1.002,51 €	8,35 €	1.002,51 €	1.002,51 €	18.483,65 €	
CONDUCTOR	851,62 €	4,27 €		851,62 €	7,10 €	851,62 €	851,62 €	15.876,95 €	
OFICIAL 1º DE TALLER	851,62 €	4,27 €		851,62 €	7,10 €	851,62 €	851,62 €	15.876,95 €	
PEON ESPECIALIZADO	673,68 €	4,27 €		673,68 €	5,61 €	673,68 €	673,68 €	12.803,14 €	
PEON APRENDIZ	543,16 €	2,99 €		543,16 €	3,17 €	543,16 €	543,16 €	9.828,05 €	

OTROS CONCEPTOS

CATEGORIA	Plus Domingos y Festivos		Plus Nocturno
	Hora Extra	Plus Domingos y Festivos	
CAPATAZ	10,69 €	50,00 €	8,35 €
CONDUCTOR	9,54 €	50,00 €	7,10 €
OFICIAL 1º DE TALLER	9,54 €	50,00 €	7,10 €
PEON ESPECIALIZADO	7,69 €	50,00 €	5,61 €



INCREMENTO SALARIAL	2,00%
----------------------------	-------

TABLA SALARIAL AÑO 2017 - CONVENIO LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA R.S.U. DE VILLANUEVA DE LA SERENA

CATEGORIA	Salario Base	273			25%			Vacaciones	Paga Extra Marzo	BRUTO ANUAL
		Plus Transporte	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Pagas Extras Verano y Navidad	Plus Tóxico, Penoso y Peligroso	Pagas Extras Verano y Navidad	Vacaciones			
CAPATAZ	1.022,56 €	4,35 €	8,52 €	1.022,56 €	8,52 €	1.022,56 €	1.022,56 €	1.022,56 €	18.853,32 €	
CONDUCTOR	868,65 €	4,35 €	7,24 €	868,65 €	7,24 €	868,65 €	868,65 €	868,65 €	16.194,49 €	
OFICIAL 1º DE TALLER	868,65 €	4,35 €	7,24 €	868,65 €	7,24 €	868,65 €	868,65 €	868,65 €	16.194,49 €	
PEON ESPECIALIZADO	687,16 €	4,35 €	5,73 €	687,16 €	5,73 €	687,16 €	687,16 €	687,16 €	13.059,20 €	
PEON APRENDIZ	554,02 €	3,05 €	3,23 €	554,02 €	3,23 €	554,02 €	554,02 €	554,02 €	10.024,62 €	

OTROS CONCEPTOS

CATEGORIA	Hora Extra	Plus Domingos y Festivos	Plus Nocturno
CAPATAZ	10,90 €	50,00 €	8,52 €
CONDUCTOR	9,73 €	50,00 €	7,24 €
OFICIAL 1º DE TALLER	9,73 €	50,00 €	7,24 €
PEON ESPECIALIZADO	7,84 €	50,00 €	5,73 €

ANEXO II

...