



RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2025, 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, en su centro Ecoparque de Villanueva de la Serena. (2025060775)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, en su centro Ecoparque de Villanueva de la Serena –código de convenio 06100071012011 - que fue suscrito con fecha 16 octubre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

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 187/2018, de 13 de noviembre, 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,

ACUERDA:

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, 26 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL
ADSCRITO AL ECOPARQUE DE VILLANUEVA DE LA SERENA 2024-2026

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 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, SA, concesionaria del Servicio de Explotación del Ecoparque de Villanueva de la Serena, con sus trabajadores/as adscritos al servicio 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.

En base a lo dispuesto en el Art. 85.3.a del ET, el presente convenio es suscrito por la parte mayoritaria del comité de empresa, compuesta por los integrantes del sindicato UGT en dicho órgano.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores/as/as 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 2.º Ambito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Respecto a los efectos económicos del presente convenio, entrarán igualmente en vigor el 1 de enero de 2024, por lo que las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en la nómina del mes siguiente a su firma.



El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes por escrito con dos meses de antelación al término de su vigencia.

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.

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

Artículo 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.

Artículo 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".

Artículo 5.º Compensacion y absorcion.

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

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

Artículo 6.º Comision 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 del comité de empresa elegidos en función de la proporcionalidad de la representación dentro del comité de empresa, 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 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.

Artículo 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/as 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/as de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

**Artículo 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.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, SA, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Artículo 9.º Buena fe contractual y sigilo profesional.

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores/as 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 y organización del trabajo**Artículo 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/a se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor. Pactando las partes, que el número de horas de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias.



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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de hasta 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/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 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, la cuantía vendrá determinada según tablas salariales anexas para cada categoría.

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/a 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/a 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 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.

La cuantía establecida para las citadas horas será la establecida en el anexo I.

Artículo 12.º Horas suplementarias.

1. Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada ordinaria establecida en el artículo 10 (37 horas semanales de promedio anual), no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (40 horas semanales de promedio anual) establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

2. La distribución y forma de realización de las horas suplementarias pactada deberá respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a su retribución, las partes han acordado abonar el importe que convencionalmente se establezca para las horas extraordinarias, todo y que no tengan la consideración de horas extras en base a lo acordado.

Artículo 13.º Contratación.

1. 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.

2. PERSONAL FIJO-DISCONTINUO.

1. Se podrá concertar un contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, para la realización de trabajos, que siendo previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, sean de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



Estos contratos se deberán formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2. Respecto al procedimiento del llamamiento, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de 15 días previos al inicio de la actividad, dentro de los cuales, y antes de la efectiva reincorporación, el trabajador deberá notificar su disponibilidad para la misma.

La falta de incorporación tras el llamamiento, será considerado como un acto de desistimiento de la persona trabajadora, la cual dará lugar a la pérdida del derecho a ser llamado en campañas posteriores, conllevando así la extinción de la relación laboral.

Del citado llamamiento, serán igualmente comunicados los representantes legales de las personas trabajadoras.

Igualmente, la finalización del periodo de actividad, deberá ser igualmente notificada por escrito con 15 días de antelación.

3. Al inicio del año natural, la empresa deberá trasladar a la RLT, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
4. La empresa informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas Trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, siendo su cobertura conforme establece el presente convenio colectivo.
5. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 14.º Trabajos en festivos.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en 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 establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio, todo ello sin día compensatorio de descanso.



El personal con menores índices de absentismo, tendrá preferencia en la realización de los festivos.

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.

Artículo 15.º Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales distribuidos en dos quincenas 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/a.

2. 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.

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/as de cada categoría.

3. Antes del mes de enero de cada año, se realizará el calendario vacacional.

La cuantía que percibir en vacaciones será la establecida en la tabla retributiva del Anexo.

4. En caso de nuevas incorporaciones, o de necesidad de nuevos grupos de trabajos, que precisen crear nuevos cuadrantes. El primer año de su creación, la empresa distribuirá a cada trabajador en cuadrantes de 12 trabajadores para los doce meses del año. La distribución de los trabajadores en dichos cuadrantes, y sólo inicialmente para su año de creación, se realizará por orden de antigüedad, siendo por rotación el orden para la elección de los turnos de vacaciones de años posteriores. Si este cuadrante nuevo, conlleva promociones o movimientos de trabajadores pertenecientes a otros cuadrantes ya creados, en dichos cuadrantes existentes y con vacantes, se agrupará dicha lista para ocupar las vacantes creadas, se rotará como todos los años y posteriormente a continuación se incluirán las incorporaciones dispuestas por orden de antigüedad. Una vez conformado el cuadrante se iniciará la elección según como se indica en el punto 2 de este artículo.



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

Artículo 16.º Licencias y permisos.

El trabajador/a, 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 o pareja de hecho, pudiendo disfrutar de un solo permiso por la misma pareja. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.
- 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. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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.

Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos o inmediatos al acto, siempre que perdure la hospitalización o el reposo domiciliario.

- d. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Para el caso de fallecimiento de familiar, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.



- 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, según se indique en el justificante del hecho, salvo lo indicado en el punto "C".

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/as disfrutarán de dos días libres por asuntos propios. No podrán coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, dos o más trabajadores/as. 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.

Del mismo modo, los citados días de asuntos serán generados proporcionalmente en función del tiempo efectivo de trabajo dentro del año natural, de modo que cada 6 meses de trabajo se tendrá derecho a un día de asuntos propios, siendo mermados para la generación del derecho el absentismo ocasionado por los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

Igualmente aquellos trabajadores/as que no hayan disfrutado de algún día de asuntos propios a final de año, serán abonados a precio de 100€ cada festivo.

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.

**Artículo 17.º Maternidad, paternidad y lactancia.****MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

LACTANCIA.

Según el art. 45.1.e) ET el contrato de trabajo también se puede suspender por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses en los términos previstos en el art. 48.7 ET.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habido en cada ocasión.

La suspensión del contrato finalizará el día que el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET).

El permiso o reducción por cuidado del lactante da derecho a una hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones o bien una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, pudiendo ser acumulada esta reducción de media hora en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 18.º Excedencias.

a) Excedencia voluntaria.



Todo trabajador/a 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/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

Los trabajadores/as 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/a 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/as 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/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional 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/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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/a 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.

Artículo 19.º Organización del trabajo y productividad.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores/as, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPÍTULO III

Condiciones economicas

Artículo 20.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.

Artículo 21.º Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base, se establece por día natural, y siempre referido a la jornada legal establecida 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.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

**Artículo 22.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 mensual.

Artículo 23.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/as como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará en 11 mensualidades.

Artículo 24.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.

Artículo 25.º Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna 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 dividida 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.

Artículo 26.º Periodo de prueba.

1. Con carácter general, se acuerda un periodo de prueba de duración para el personal de dos meses.

El empresario y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 27.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/a 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.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

Grupos profesionales.

- Operarios.

- Jefe de Equipo: Es el operario que, además de realizar su propio cometido como oficial, cumple con las órdenes que percibe de sus jefes más inmediatos y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos, asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos, los cuales dirige, vigila y ordena, poseyendo además los conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas. También se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede sustituir al Encargado /Jefe de Operaciones, en sus ausencias.
- Oficial Mecánico: Es el electricista, soldador y mecánico que con conocimientos teórico-prácticos de los oficios y experiencia suficiente para el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de baja tensión, revisiones de cuadros eléctricos, motores, bombas, protecciones eléctricas y mecánicas; grandes reparaciones de la maquinaria móvil, fija o con soldadura; realización de soldadura en todas sus modalidades (electrodos, TIG, oxiacetilénica), trabajos del oxicorte; asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
- 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, de más de 3.500kg. 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.
- Maquinista: Es el trabajador/a que ha realizado satisfactoriamente el curso y/o la formación correspondiente al manejo de maquinaria autorizada. Tiene a su cargo el manejo y los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y cuidará especialmente de que la maquinaria autorizada, se encuentren en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le autorice, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
 - Oficial Mantenimiento: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas al oficial mecánico ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia, y asume la responsabilidad de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, pudiendo tener mando sobre otros operarios en dichos trabajos.
 - Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
 - Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. No obstante, se podrá requerir cierta práctica y manejo. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
 - Basculero/a: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectuará trabajos elementales administrativos.

Administrativos.

- Oficial/a Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.



Grupo de mandos intermedios:

- Jefe de operación: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico, es el trabajador/a que se encarga de gestionar y organizar las operaciones en la planta, o actividad, y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee además conocimientos completos y necesarios de las operaciones, actividades y oficios, responsabilizándose, en su caso, del trabajo del personal que integra su equipo. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, con dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
- Encargado/a: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del jefe de operaciones, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes, teniendo responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo, teniendo igualmente dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

CAPÍTULO V

Mejoras asistenciales

Artículo 28.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/as y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

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

Artículo 29.º Poliza 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 veinte mil euros (20.000 €).



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 RD Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador/a 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, siendo abonado el citado importe a todos los efectos, a su efectiva desvinculación de la empresa.

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 DOE.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador/a 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/as y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 30.º Incapacidad temporal (IT).

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/a 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 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 alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

**Artículo 31.º Jubilación ordinaria y jubilación parcial.**

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria con carácter obligatorio, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente (Disposición adicional décima E.T.).

Durante la vigencia del presente convenio, se procederá a la creación de un plan de jubilación parcial, para aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos, quieran acceder a dicha modalidad de jubilación.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de 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.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador/a.

3. En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.
4. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

CAPÍTULO VI**Salud laboral****Artículo 32.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.

**Artículo 33.º Obligaciones de la empresa y trabajadores/as.**

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/as en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores/as 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/as, 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.

Artículo 34.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/as 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/a 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/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador/a con todas las garantías de confidencialidad.

Artículo 35.º El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.



La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante legal de los trabajadores/as.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

A requerimiento de la empresa, se podrá acordar, cuando ésta lo vea conveniente, la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

Artículo 36.º Permiso de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento de la persona trabajadora que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete, a mantener a su trabajador/a en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.



A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora que en el momento cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará original o fotocopia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. La empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador/a podrá a realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de verificar o comprobar la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado y la relación laboral.

Dicho artículo será extensible a cualquier otro carnet necesario para el trabajo encomendado, por ejemplo, el C.A.P (Certificado de Aptitud Profesional) o cualquier otro de futuras normativas.

Artículo 37.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará, al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, y en base a la estacionalidad de la misma, 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/a, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

La empresa igualmente, al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, procederá a la entrega de los Equipos de Protección Individual necesarios conforme a cada puesto de trabajo, procediendo a su sustitución cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador/a hacer entrega del EPI anterior.

Artículo 38.º Obligaciones de los trabajadores/as.

Las obligaciones de los trabajadores/as 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/as 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.

**Artículo 39.º Comité de seguridad y salud.**

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

La Empresa deberá proporcionar al Comité de seguridad y salud, 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 Comité de seguridad y salud deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Comité de seguridad y salud, 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.

Artículo 40.º Garantías sindicales.

Los/as trabajadores/as/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 los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

- 2024: Plus Transporte y Plus Toxico mensual (3,5%).
- 2025: se incrementarán las tablas salariales un 3% para todas las categorías.
- 2026: se incrementarán las tablas salariales de 2025 un 2% para todas las categorías.

**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 rijan 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 21.

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/as de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores/as, 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.

**ANEXO I**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL ADSCRITO AL ECOPARQUE DE VILLANUEVA DE LA SERENA 2024-2026

AÑO 2024						
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES
JEFE DE EQUIPO	1.131,44 €	20,00 €	282,86 €	1.131,44 €	1.131,44 €	1.414,30 €
ENCARGADO	1.189,59 €	20,00 €	297,40 €	1.189,59 €	1.189,59 €	1.486,99 €
JEFE DE OPERACIONES	1.247,74 €	20,00 €	311,94 €	1.304,67 €	1.304,67 €	1.559,68 €
OFICIAL MECANICO	1.095,42 €	20,00 €	273,86 €	1.095,42 €	1.095,42 €	1.369,28 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.087,71 €	20,00 €	271,93 €	1.087,71 €	1.087,71 €	1.359,64 €
CONDUCTORES	1.056,84 €	20,00 €	264,21 €	1.056,84 €	1.056,84 €	1.321,05 €
MAQUINISTA	1.007,72 €	20,00 €	251,93 €	1.007,72 €	1.007,72 €	1.259,65 €
PEON ESPECIALIZADO	958,62 €	20,00 €	239,66 €	958,62 €	958,62 €	1.198,28 €
PEON	911,00 €	20,00 €	227,75 €	911,00 €	911,00 €	1.138,75 €
BASCULERO	911,00 €	20,00 €	227,75 €	911,00 €	911,00 €	1.138,75 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.209,53 €	20,00 €		1.209,53 €	1.209,53 €	1.209,53 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.150,56 €	20,00 €		1.150,56 €	1.150,56 €	1.150,56 €



AÑO 2025							
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES	
JEFE DE EQUIPO	1.259,73 €	20,60 €	314,93 €	1.259,73 €	1.259,73 €	1.574,67 €	
ENCARGADO	1.308,55 €	20,60 €	327,14 €	1.308,55 €	1.308,55 €	1.635,69 €	
JEFE DE OPERACIONES	1.372,51 €	20,60 €	343,13 €	1.372,51 €	1.372,51 €	1.715,64 €	
OFICIAL MECANICO	1.259,73 €	20,60 €	314,93 €	1.259,73 €	1.259,73 €	1.574,67 €	
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.120,34 €	20,60 €	280,09 €	1.120,34 €	1.120,34 €	1.400,43 €	
CONDUCTORES	1.088,55 €	20,60 €	272,14 €	1.088,55 €	1.088,55 €	1.360,68 €	
MAQUINISTA	1.088,55 €	20,60 €	272,14 €	1.088,55 €	1.088,55 €	1.360,68 €	
PEON ESPECIALIZADO	1.007,72 €	20,60 €	251,93 €	1.007,72 €	1.007,72 €	1.259,65 €	
PEON	938,33 €	20,60 €	234,58 €	938,33 €	938,33 €	1.172,91 €	
BASCULERO	938,33 €	20,60 €	234,58 €	938,33 €	938,33 €	1.172,91 €	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.390,96 €	20,60 €		1.390,96 €	1.390,96 €	1.390,96 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.185,08 €	20,60 €		1.185,08 €	1.185,08 €	1.185,08 €	



AÑO 2026							
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOX.	JUN/NAV	PAGA BENEFICIO	VACACIONES	
JEFE DE EQUIPO	1.297,52 €	21,01 €	324,38 €	1.297,52 €	1.297,52 €	1.621,91 €	
ENCARGADO	1.439,40 €	21,01 €	359,85 €	1.439,40 €	1.439,40 €	1.799,25 €	
JEFE DE OPERACIONES	1.509,77 €	21,01 €	377,44 €	1.509,77 €	1.509,77 €	1.887,21 €	
OFICIAL MECANICO	1.284,93 €	21,01 €	321,23 €	1.284,93 €	1.284,93 €	1.606,16 €	
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.142,75 €	21,01 €	285,69 €	1.142,75 €	1.142,75 €	1.428,44 €	
CONDUCTORES	1.110,32 €	21,01 €	277,58 €	1.110,32 €	1.110,32 €	1.387,90 €	
MAQUINISTA	1.121,20 €	21,01 €	280,30 €	1.121,20 €	1.121,20 €	1.401,50 €	
PEON ESPECIALIZADO	1.027,87 €	21,01 €	256,97 €	1.027,87 €	1.027,87 €	1.284,84 €	
PEON	957,10 €	21,01 €	239,27 €	957,10 €	957,10 €	1.196,37 €	
BASCULERO	957,10 €	21,01 €	239,27 €	957,10 €	957,10 €	1.196,37 €	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.432,69 €	21,01 €		1.432,69 €	1.432,69 €	1.432,69 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.208,78 €	21,01 €		1.208,78 €	1.208,78 €	1.208,78 €	



AÑO 2024		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	122,55 €	12,03 €
ENCARGADO	122,55 €	12,03 €
JEFE DE OPERACIONES	122,55 €	12,03 €
OFICIAL MECANICO	119,08 €	11,53 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	119,08 €	11,53 €
CONDUCTORES	115,74 €	11,21 €
MAQUINISTA	115,74 €	11,21 €
PEÓN ESPECIALIZADO	104,87 €	9,99 €
PEON	99,98 €	9,68 €
BASCULERO	99,98 €	9,68 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	104,87 €	9,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	104,99 €	9,99 €

AÑO 2025		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	122,55 €	12,03 €
ENCARGADO	122,55 €	12,03 €
JEFE DE OPERACIONES	122,55 €	12,03 €
OFICIAL MECANICO	119,08 €	11,53 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	119,08 €	11,53 €
CONDUCTORES	115,74 €	11,21 €
MAQUINISTA	115,74 €	11,21 €
PEON ESPECIALIZADO	104,87 €	9,99 €
PEON	99,98 €	9,68 €
BASCULERO	99,98 €	9,68 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	104,87 €	9,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	104,99 €	9,99 €



AÑO 2026		
CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA
JEFE DE EQUIPO	125,00 €	13,40 €
ENCARGADO	125,00 €	15,29 €
JEFE DE OPERACIONES	125,00 €	15,78 €
OFICIAL MECANICO	121,46 €	13,22 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	121,46 €	12,44 €
CONDUCTORES	118,05 €	12,09 €
MAQUINISTA	118,05 €	12,10 €
PEON ESPECIALIZADO	106,96 €	11,17 €
PEON	101,97 €	10,44 €
BASCULERO	101,97 €	10,44 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	106,96 €	12,42 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	107,08 €	10,98 €

• • •

