



RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2021, 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 UTE Trujillo, para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo". Código de Convenio 10100292012016. (2021061686)

Visto el texto del "Convenio colectivo de trabajo de la empresa U.T.E. Trujillo, para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo", que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 2021, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados por el convenio.

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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 30 de abril de 2021.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA U.T.E. TRUJILLO
PARA LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS
URBANOS, RECOGIDA SELECTIVA EN ORIGEN, TRANSPORTE DE LOS
RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo que se encuentran adscritos al servicio de la empresa UTE Trujillo (integrada por Valoriza Servicios Medioambientales, SA, Compañía Agroforestal de Extremadura, SL, y Exman Explotación y Mantenimiento, SL), adjudicataria de dicho servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose por años naturales en el caso de que finalizada su vigencia no haya sido denunciado por ninguna de las partes firmantes del mismo.

Artículo 3. Subrogación de personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora y firmantes del presente Convenio, representantes legales de los trabajadores y centrales sindicales, podrán denunciar el Convenio a la otra parte, por escrito y, dentro del último mes a la de su vigencia.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se formará la Comisión Paritaria estará formada por 2 representantes por la parte Empresarial y 2 representantes por la parte social. Su función será la de resolver los problemas que puedan surgir en la interpretación del Convenio y concretamente:

1. Interpretación del convenio:



2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos en el presente Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Para sus reuniones será suficiente con que alguna de las partes lo solicite por escrito, siendo obligatoria la realización de una reunión de dicha Comisión en un plazo no superior a tres días. En el supuesto de falta de consenso unánime en la Comisión Paritaria, la misma se someterá al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos. Se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio.

Artículo 6. 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 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- 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 constatadas 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.



CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 7. 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, riego, 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/a 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/a 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 una función 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.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

Para todo el personal indefinido que actualmente esté en la plantilla, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales de promedio, de lunes a sábados, siendo ésta jornada continuada. La jornada anual se establece en 1638 horas de trabajo efectivo.

A partir del 01 de enero de 2021 se elaborará un cuadrante de forma que cada trabajador/a libre 1 sábado cada cuatro meses. El citado cuadrante se elaborará de forma que libre 1 conductor/a y 2 peones cada sábado.

A partir del 01 de enero de 2022 se elaborará un cuadrante de forma que cada trabajador/a libre 1 sábado cada dos meses. El citado cuadrante se elaborará de forma que libre 1 conductor/a y 2 peones cada sábado.



Los trabajadores/as que libren el sábado por cuadrante recuperarán las horas en las semanas inmediatamente anteriores (lunes a viernes).

Para las nuevas contrataciones la jornada de trabajo será de 36 horas semanales de promedio, de lunes a domingo, siendo la jornada continuada. La jornada anual se establece en 1638 horas de trabajo efectivo.

El horario se establecerá anualmente en el calendario laboral para los distintos colectivos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, la persona trabajadora se encuentre uniformada y en disposición de realizar su labor.

El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo. Estos 20 minutos serán considerados como de trabajo efectivo.

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

En cuanto a la jornada de trabajo del turno de tarde y de noche será rotativa. La rotación del turno de tarde será semanal y la del turno de noche mensual.

Artículo 9. Vacaciones.

Para todo el personal acogido al presente Convenio, las vacaciones serán de 30 días naturales, debiendo comenzar siempre en día laborable. Durante el mes de octubre del año anterior se elaborará un calendario vacacional consensuado entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa, garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio. Se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica, las cuales serán distribuidas linealmente a lo largo del año, en un mes continuado comprendido entre mayo y octubre o en dos periodos de 15 días ininterrumpidos, de forma que 15 días los disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y al 31 de octubre, podrán irse en el mismo turno de vacaciones al menos dos (2) peones y un (1) conductor/a.

No obstante, los trabajadores/as 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.

Las retribuciones a percibir en el periodo de vacaciones serán: salario base, más plus tóxico, más plus asistencia, más antigüedad.

**Artículo 10. Licencias.**

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

- a) Quince días en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales. Se limita el disfrute de esta licencia a una causa (pareja de hecho o matrimonio) siempre que exista identidad en los sujetos, es decir si se ha disfrutado de quince días por inscribirse como pareja de hecho, no se podrá disfrutar de otros quince días en caso de contraer matrimonio (con la misma persona).
- b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador/a deba desplazarse a localidad distinta al efecto.
- c) Dos días por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad, consanguinidad y hermanos/as políticos. Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- d) Dos días por enfermedad grave del cónyuge, hermanos/as y familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Este permiso se incrementará en tres días más si el trabajador/a debe desplazarse a distinta localidad al efecto.
- e) Dos días por enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Dos días por 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/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- g) Respecto a los permisos derivados de nacimiento de hijo/a y lactancia se estará a lo establecido legalmente.
- h) Un día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad si el matrimonio se produce en la misma localidad. Si se produce en localidad distinta se concederán cuatro días.
- i) 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.

j) Desde el 01/01/2021 las personas trabajadoras tendrán el tiempo indispensable para asistencia al médico de atención primaria y/o especialista del sistema público de salud. Deberá justificar previamente la cita médica y, con posterioridad, la hora de salida de la consulta. En el caso de que exista necesidad de realizar desplazamiento fuera de la localidad de Trujillo se estimará como tiempo de desplazamiento una hora de ida y otra de vuelta.

k) Desde el 01/01/2021 todas las personas trabajadoras dispondrán de dos días para acompañar al cónyuge, pareja de hecho (siempre que se acredite fehacientemente esta circunstancia), hijos menores de edad o persona dependiente a cargo a consulta médica de la seguridad social, previa justificación de la citación a consulta.

Será de aplicación el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho del trabajador, cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puedan valerse por sí mismos y, en consecuencia, estén imposibilitados para acudir solos a la consulta médica.

Deberá acreditar la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

La empresa dará 5 días con carácter abonable para asuntos propios a todo el personal que así lo soliciten, todo ello siempre que lo hagan con una semana de antelación y por escrito, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cómputo anual. El número de días que correspondan se calculará en proporción a la duración del contrato.

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

CAPITULO III

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 11. Incrementos salariales.

Se pacta para los años de vigencia del convenio, y según tablas salariales del Anexo I. Los siguientes incrementos salariales:



Año 2020: Para confeccionar las tablas salariales definitivas del año 2020, se procederá conforme a las siguientes premisas:

1º Se procederá a redondear el Salario Base de cada una de las categorías del convenio, pasando a los siguientes importes:

- Jefe de Servicio: 942 €
- Auxiliar Administrativo: 900 €
- Capataz: 930 €
- Mecánico Conductor: 900 €
- Conductor: 900 €
- Peón: 860 €

2º El Plus ferias desaparece y el importe anual del mismo prorrateado en doce meses (es decir, $35,11 \cdot 6/12$ meses) pasa a formar parte del P. Tóxico.

Año 2021: Incremento del 1% sobre las tablas definitivas del año 2020. El importe resultante se prorrateará entre doce meses e incrementará al P. Tóxico. Pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2021.

Año 2022: Para elaborar la tabla salarial definitiva del año 2022 se procederá a incrementar el importe del P. Tóxico hasta alcanzar el 20% del Salario Base.

Artículo 12. Pluses.

Todo el personal acogido al presente Convenio recibirá en concepto de pluses las cantidades expresadas en el Anexo I.

Artículo 13. Antigüedad.

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en la siguiente escala:

- A los 2 años: 6%.
- A los 4 años: 10%.
- A los 7 años: 12%.



- A los 10 años: 15%.
- A los 12 años: 22%.
- A los 15 años: 25%.
- A los 20 años: 40%.
- A los 25 años o más: 60%.

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa y se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumplan, y se calcularán sobre el salario base.

Artículo 14. Pagas extraordinarias y beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, éstas se calcularán sobre el salario base más la antigüedad.

También percibirán los trabajadores/as el importe equivalente a una mensualidad, calculada sobre el salario base más la antigüedad, en concepto de Beneficios. Ésta será efectiva durante el mes de marzo.

Las pagas de julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses.

Artículo 15. Trabajo nocturno.

Todo el personal que trabaje efectivamente entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un Plus por ese concepto del 30% sobre el salario base. Si trabajase más de 4 horas durante este periodo de tiempo, serán incrementadas la totalidad de las horas trabajadas en este porcentaje y, si trabajase menos, solo percibirá incrementadas las horas comprendidas en ese periodo.

Artículo 16. Plus de asistencia.

La empresa abonará al trabajador/a una gratificación mensual de 21,25 € en concepto de plus de asistencia. Esta cantidad se computará por día trabajado efectivamente, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 9, 10, y 28 (crédito horario para los delegados sindicales), ni tampoco los días en que el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, provisto siempre de la reglamentaria baja médica.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de falta al trabajo sin motivo justificado, será la siguiente: cuantía mensual plus asistencia/25 días.

**Artículo 17. Ferias y fiestas locales.**

Con efectos del 01 de enero de 2020 el Plus regulado en el presente artículo desaparece y el importe anual del mismo prorrateado en doce mensualidades (es decir, 35,11 € x 6 festividades/12 meses) pasa a formar parte del P. Tóxico, tal y como se recoge en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 18. Horas extraordinarias y Horas complementarias.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en domingo, dado que en dichos días se percibirá el plus extrasalarial regulado en el artículo 8. Según tablas establecidas en Anexo I.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido, es decir incrementado en el 75% para las horas extraordinarias en días laborables y en 125% para los días festivos y horas nocturnas. Aquellas horas extraordinarias que sean canjeadas por descanso, lo serán siempre en la semana inmediatamente posterior a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio (absentismo por enfermedad, accidente laboral, vacaciones...).

No se podrán realizar horas extraordinarias, que no sean estructurales o de fuerza mayor.

El importe de la hora extraordinaria por categoría queda fijado por ambas partes en las siguientes cantidades:

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA
MANDOS	Jefe Servicio	15,94	20,50
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. Administrativo/a	15,19	19,53
OPERARIOS/AS	Capataz	15,72	20,21
	Mecánico/a-Conductor/a	15,19	19,53
	Conductor/a	15,19	19,53
	Peón	14,50	18,64



CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES Y OTROS

Artículo 19. Complemento en caso de incapacidad temporal.

Dentro del año natural, aquellas personas trabajadoras adscritas al presente Convenio que se encuentren afectadas por un proceso de incapacidad temporal, con independencia de cuál sea su origen, tendrán derecho durante los dos primeros procesos de incapacidad temporal del año natural, a percibir el 100% de su salario total desde el primer día.

Durante el tercer proceso de incapacidad temporal dentro del mismo año natural, tendrán derecho a percibir el 80% de su salario total desde el primer día.

Durante el cuarto proceso de incapacidad temporal y sucesivos, tendrán derecho a percibir el 75% de su salario total desde el primer día.

Artículo 20. Accidente de trabajo/enfermedad profesional.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, todo el personal afectado del siguiente convenio percibirá el 100% de su salario total desde el primer día.

Artículo 21. Indemnización en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente derivada de accidente laboral.

Para los casos de accidente de trabajo con resultado de muerte del trabajador/a, la empresa contratará la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria de dieciocho mil euros (18.000 €), quedando la Empresa como responsable subsidiaria de este pago.

Si como resultado de accidente laboral, el trabajador/a acabara con una incapacidad permanente absoluta, el importe de la indemnización será igualmente de dieciocho mil (18.000 €).

Artículo 22. Retirada del carnet de conducir.

Cuando un conductor/a sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, la empresa le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le haya sido retirado por conducir bajo influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas en cuyo caso no tendrá ninguna obligación de ofrecerle otro puesto de trabajo.



Asimismo, los primeros 30 días de privación del carnet de conducir, se aplicarán al periodo de vacaciones reglamentarias o al periodo proporcional de las mismas.

Artículo 23. Trabajos de alcantarillado.

Todos los trabajadores/as con categoría de peones (barrenderos/as de limpieza viaria) que realicen trabajos de limpieza de alcantarillado, lo harán por turnos rotatorios entre los mismos.

Artículo 24. Derechos adquiridos.

En las empresas o Ayuntamientos que tengan establecido el servicio por contrata, al finalizar ésta, todo el personal que esté prestando servicio será absorbido, bien por los Ayuntamientos respectivos o, en su caso, por la nueva empresa que realice dicho servicio, respetándose en todo caso los derechos adquiridos por estos trabajadores, tales como el salario, antigüedad, puesto de trabajo, categoría laboral, etc.

Artículo 25. Prendas de trabajo.

La empresa entregará un uniforme en verano y otro en invierno.

La entrega de las prendas de trabajo se realizará a reposición por deterioro manifiesto de las mismas.

Artículo 26. Contrataciones.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores/as 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/as 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 un año y la máxima de tres.



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/a 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/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador/a 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/a en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

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

El contrato eventual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 bis del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos,



Limpieza y Conservación de Alcantarillado la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En consecuencia, todo trabajador/a que lleve desempeñando su puesto en virtud de contrato eventual por circunstancias de la producción durante un período superior a 12 meses consecutivos y siga prestando sus servicios en la Empresa, pasará a ser trabajador fijo de plantilla

Artículo 27. Jubilación.

Todo trabajador que reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente, podrá acceder a cualquier modalidad de jubilación en los términos establecidos en la ley.

CAPITULO V

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 28. 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 a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados/as 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/as 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/as 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) El trabajador/a comunicará a la Empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.



- g) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador/a 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.
- i) Los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos firmantes, siempre que éstos ostenten una representación en el sector a nivel provincial como mínimo de un 10% de las empresas o, en su caso, de los centros de trabajo que ocupen a más de 10 trabajadores/as, cualquiera que sea la modalidad del contrato por la que se obligue a éstos a prestar sus servicios a la Empresa, podrán constituir secciones sindicales y elegir delegados/as sindicales por y entre los afiliados según se determina en la siguiente escala:
- De 10 a 750 trabajadores: 1 delegado.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VII

EXCEDENCIAS

Artículo 30. Excedencias.

Para los supuestos de solicitud de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el capítulo X del convenio colectivo general del sector de 30 de julio 2013 (n.º 181).

Además de lo anterior, Las personas trabajadoras podrán solicitar un período de excedencia inferior al establecido por el Estatuto de los Trabajadores, debiendo pedir un período mínimo de un mes, manteniendo en ese caso el derecho de preferente de reincorporación establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

UTE Trujillo se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conducta o práctica que suponga una situación de acoso o discriminación en el entorno laboral y, si se produjera, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita.

En este sentido, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, que permite la protección de cualquier persona trabajadora ante tales situaciones. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación. Así pues, las partes se adhieren al protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Sacyr Servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, SA, y los sindicatos UGT y CCOO (publicado en el BOE Núm. 76 de 29 de marzo de 2019) cuya vigencia es de cuatro años, extendiéndose ésta desde el 02 de octubre de 2018 hasta el 02 de octubre de 2022 y manteniéndose vigente hasta que se apruebe uno nuevo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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.

Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y en el Convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 17 de julio de 2013, actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020				
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	P TOXICO	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de Servicio	942,00 €	159,12 €	21,25 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. Administrativo/a	900,00 €	148,66 €	21,25 €
OPERARIOS/AS	Capataz	930,00 €	154,98 €	21,25 €
	Mecánico/a Conductor/a	900,00 €	148,66 €	21,25 €
	Conductor/a	900,00 €	148,66 €	21,25 €
	Peón	860,00 €	141,15 €	21,25 €
PERSONAL DE L-S (voluntario)	DOMINGO	60 €+1 DIA	ó 110 €	
	FESTIVO	60 €+1 DIA	ó 110 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021				
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	P TOXICO	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de Servicio	942,00 €	172,69 €	21,25 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. Administrativo/a	900,00 €	161,60 €	21,25 €
OPERARIOS/AS	Capataz	930,00 €	168,36 €	21,25 €
	Mecánico/a Conductor/a	900,00 €	161,60 €	21,25 €
	Conductor/a	900,00 €	161,60 €	21,25 €
	Peón	860,00 €	153,52 €	21,25 €
PERSONAL DE L-S (voluntario)	DOMINGO	60 €+1 DIA	ó 110 €	
	FESTIVO	60 €+1 DIA	ó 110 €	



TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022				
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	P TOXICO	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de Servicio	942,00 €	188,40 €	21,25 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. Administrativo/a	900,00 €	180,00 €	21,25 €
OPERARIOS/AS	Capataz	930,00 €	186,00 €	21,25 €
	Mecánico/a Conductor/a	900,00 €	180,00 €	21,25 €
	Conductor/a	900,00 €	180,00 €	21,25 €
	Peón	860,00 €	172,00 €	21,25 €
PERSONAL DE L-S (voluntario)	DOMINGO	60 €+1 DIA	ó 110 €	
	FESTIVO	60 €+1 DIA	ó 110 €	