



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del I convenio de la empresa Urbaser, S.A., y los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y limpieza de las playas en el concejo de Villaviciosa en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Urbaser S.A. (expediente C-010/2020, código 33100621012020), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 22 de enero de 2020 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 25 de mayo de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—(P.D. autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-04140.

#### ACTA DE APROBACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA DE PLAYAS EN EL CONCEJO DE VILLAVICIOSA PARA LOS AÑOS 2019 A 2023

En Villaviciosa, siendo las 15.00 horas del día 22 de enero de 2020, se reúnen en los locales de la empresa sitos en la citada localidad, las personas que a continuación se reseñan:

Por la Representación Empresarial:

- D. Alberto Menéndez Hernández- Delegado de Zona.
- D. César Quintana Fernández – Relaciones Laborales.

Por la Representación Social:

- D. Félix Martínez Batalla. Delegado de Personal USO.

Ambas partes, de conformidad con el Título III, arts. 82 y siguientes 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, se reconocen mutuamente como válidos interlocutores y con la legitimidad para negociar y convenir asumiendo la obligación de hacerlo bajo los postulados de la buena fe, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del citado texto refundido.

El objeto de la presente reunión es la de dar por terminado el proceso negociador del I Convenio colectivo de la empresa Urbaser S.A. y los trabajadores adscritos servicio de limpieza viaria y limpieza de playas en el Concejo de Villaviciosa para los años 2019 a 2023.

Se procede a dar lectura del Acuerdo en los términos en que fue acordado.

Las partes negociadoras unánimemente dan su conformidad y aprobación al texto y anexos del Acuerdo.

Por la Representación Empresarial:

- D. Alberto Menéndez Hernández – Delegado de Zona.
- D. César Quintana Fernández – Relaciones Laborales.

Por la Representación Social:

- D. Félix Martínez Batalla. Delegado de Personal USO.



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA DE PLAYAS EN EL CONCEJO DE VILLAVICIOSA

*Disposición preliminar.*—Partes que suscriben el convenio colectivo.

El convenio colectivo aquí suscrito ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores, el delegado de personal y la representación empresarial de Urbaser S.A.

Ambas partes se reconocen con capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con el arts. 87 y 88 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.

*Artículo 1.*—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para Urbaser, S.A., en el Ayto. de Villaviciosa, y cuya actividad sea la de Limpieza Pública Viaria y Limpieza de Playas del Municipio de Villaviciosa.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.
- Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará 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.*—*Duración y vigencia.*

La duración del presente convenio colectivo será la comprendida desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación, salvo en aquellas disposiciones que marquen en su respectivo artículo un ámbito temporal diferente.

*Artículo 3.*—*Denuncia.*

El presente convenio colectivo deberá denunciarse por alguna de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, mediante escrito debidamente registrado ante la autoridad laboral u órgano competente que corresponda. En caso contrario, el convenio colectivo quedará automáticamente prorrogado en los términos previstos en el art. 86.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el presente perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

*Artículo 4.*—*Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. De tal modo que, en todo caso serán compensadas y absorbidas por el presente convenio las condiciones y la estructura establecida en el Capítulo VII del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los aumentos de retribuciones y los cambios en su estructura existentes o que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas dichas 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 que quedan pactadas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles con las que anteriormente vinieran rigiendo, pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, tales como mejoras voluntarias, primas, pluses de cualquier tipo, gratificaciones, beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos, etc., por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbre en la localidad, así como cualquier otra causa.

*Artículo 5.*—*Comisión mixta de interpretación y aplicación.*

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por los representantes de las partes firmantes del Convenio con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y seguimiento del conjunto del acuerdo en los términos a continuación

señalados. Por los trabajadores la comisión paritaria estará compuesta por el delegado de personal y por la empresa por un representante de la misma. Ambas partes podrán asistir acompañados de un asesor con voz pero sin voto.

Las partes concretarán las personas que conforman la presente comisión en el momento de su válida constitución.

1. La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Acuerdo.
- c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Acuerdo.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada con acuse de recibo o medios similares que constate dicha situación, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 20 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 20 días.

5. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

6. 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.

Asimismo, en el caso de no alcanzar acuerdos en torno a las discrepancias en materia de aplicación, administración e interpretación del convenio, así como para su no aplicación según lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores las partes voluntariamente se someterán al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SASEC), siendo el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

Para que se produzca el sometimiento a cualesquiera procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación, será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

#### Artículo 6.—*Contratación.*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, así como, a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores.

#### Artículo 7.—*Preaviso de cese voluntario.*

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese. La omisión por parte del trabajador de dicho plazo de preaviso dará derecho a la Empresa a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido y por consiguiente incumplido que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

El trabajador no estará obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del período de prueba pactado.

#### Artículo 8.—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo en función de las necesidades del servicio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.



La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial prestarán sus servicios profesionales de conformidad con la jornada parcial contratada respecto a un trabajador a tiempo completo comparable. En aplicación de lo dispuesto por el art. 12.5.c del Estatuto de los trabajadores podrá establecerse con los trabajadores contratados a tiempo parcial un pacto de horas complementarias cuyo máximo no superará el 60% de las horas ordinarias contratadas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato.

En busca de una mayor flexibilidad, durante el ejercicio de la presente disposición se atenderá a lo previsto en art. 39 del TRET.

#### Artículo 9.—*Promoción y ascensos.*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas de concurso de méritos o pruebas de aptitud que, entre otros, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional.

Primará y será determinante el concurso de méritos y pruebas que se propongan con independencia de que la antigüedad del trabajador sea tomada en cuenta en los procesos de promoción y ascensos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

#### Artículo 10.—*Clasificación profesional.*

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el Capítulo V Convenio del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan.

Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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

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

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

#### Artículo 11.—*Licencias y permisos retribuidos.*

Con carácter enunciativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del TRET, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.  
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de doce horas anuales. Para que obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma, aportándose de forma inexcusable por el trabajador en el plazo improrrogable de las 48 horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, justificante en el que figuren los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada y salida de la consulta, firma y sello del facultativo perteneciente al Servicio Público de Salud.
- h) A partir del año 2021, aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad continuada y efectiva en la empresa disfrutará de un día al año de descanso retribuido. El cual deberá solicitarse con al menos 7 días naturales de antelación frente a la dirección de la empresa, la cual tras garantizar el servicio deberá aceptarlo por escrito.
- i) Se considerará festivo abonable el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Dado el carácter de público el servicio que presta la empresa, así como las condiciones contractuales con el Excelentísimo Ayuntamiento de Villaviciosa que obligan a la empresa a la prestación de servicios en festivos, incluida la festividad de San Martín de Porres, será de obligado cumplimiento para todo el personal el trabajar este día en aquellos servicios que así lo requieran.

Sin perjuicio de la obligación del personal de trabajar en el citado día, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlo y sea idóneo para ello.

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, igualmente, se estará a lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá como desplazamiento el que al efecto se produzca fuera de provincia en la que reside el trabajador.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho causante.

## Artículo 12.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales 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 disfrute de vacaciones se hará efectivo en períodos de 15 días ininterrumpidos fuera de los meses de julio a septiembre, ambos incluidos, de cada año.

El inicio del período vacacional no podrá coincidir con días de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso. El calendario vacacional se establecerá en cada servicio en el mes de enero y se elaborará entre la empresa y la R.L.T.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en mérito de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

## Artículo 13.—*Horas extraordinarias.*

A los efectos de respetar el número máximo que legalmente está permitido realizar, se considerarán horas extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo máxima legal que en cómputo anual se establece en el TRET.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: El exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador, asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.



Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que, se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

A elección de la Empresa podrá compensarse la realización de horas extraordinarias descanso compensatorio equivalente, o bien, mediante la compensación económica que se prevé para cada hora extraordinaria en las tablas salariales anexas que se fijan para cada uno de los años de vigencia de convenio.

Aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio colectivo serán abonadas a precio de como si de horas extras se trataran, sin perjuicio de que su naturaleza carezca del carácter extraordinario.

#### Artículo 14.—*Revisión Salarial.*

Para el año 2019, se aplicará con efectos de 1 de enero del citado ejercicio, un incremento de un 0,5%, sobre las tablas salariales que vienen siendo de aplicación.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2020, se aplicará un incremento sobre la tabla salarial definitiva 2019 consistente en un 0,75%, el cual de hacerse efectivo según lo que se prevé en el presente artículo se abonará sin efectos retroactivos.

Ambas partes acuerdan que durante el mes siguiente al inicio efectivo de la nueva contrata señalada, los trabajadores percibirán en concepto de premio no consolidable, por una sola vez el importe bruto de 79 €. En caso de que el inicio efectivo de la nueva contrata no se produzca en el mes de octubre de 2020, el citado importe se verá incrementado hasta el mes en el que corresponda hacerse efectivo, mes a mes a razón de 8,5 €/mes.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2021, se aplicará un incremento sobre la tabla salarial definitiva 2020 consistente de un 2%, el cual de hacerse efectivo según lo que se prevé en el presente artículo se abonará sin efectos retroactivos.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2022, se aplicará un incremento sobre la tabla salarial definitiva 2021 consistente de un 2%, el cual de hacerse efectivo según lo que se prevé en el presente artículo se abonará sin efectos retroactivos.

Como incremento correspondiente al ejercicio 2023, se aplicará un incremento sobre la tabla salarial definitiva 2022 consistente de un 2%, el cual de hacerse efectivo según lo que se prevé en el presente artículo se abonará sin efectos retroactivos.

Los incrementos previstos para los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023, serán percibidos de tal forma que una vez se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata percibirán la tabla salarial correspondiente al ejercicio en el que se produzca dicho hecho, sin efectos retroactivos, más el premio no consolidable el cual se abonará por una sola vez. Por ende, hasta que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata, los trabajadores percibirán sus salarios conforme la tabla salarial bruta que viene siendo de aplicación más el 0,5% previsto para 2019, la cual se conformará como tabla salarial definitiva 2019.

Todas las alusiones referidas anteriormente al inicio efectivo de la nueva contrata aluden al inicio efectivo de la nueva contrata de Servicio de Limpieza Viaria en el concejo de Villaviciosa.

#### Artículo 15.—*Conceptos retributivos.*

A) Sueldo base.

B) Complementos.

1. De puesto de trabajo.
  - Plus Tóxico, Penos y Peligroso.
  - Plus Complementario.
2. De vencimiento superior al mes.
  - Gratificación de Verano.
  - Gratificación de Navidad.
  - Gratificación de marzo.
  - A partir del inicio efectivo de la nueva contrata, Gratificación de septiembre.
3. Plus Festivo.

#### Artículo 16.—*Sueldo base.*

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

El sueldo base se establece mensualmente, 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.

Se abonarán las cantidades mensuales indicadas en las tablas salariales para cada función profesional.

#### Artículo 17.—*Complementos del puesto.*

Plus Tóxico, Penoso y Peligro: El personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará las cantidades mensuales indicadas en la tablas salarial para cada función profesional.



Plus Complementario: El presente complemento se abona como complemento funcional al puesto de trabajo, a fin de retribuir la mayor diligencia y dedicación durante el desempeño de sus funciones. Se abonarán las cantidades mensuales indicadas en las tablas salariales para cada función profesional.

Artículo 18.—*Complementos de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificación de verano: El devengo de la presente gratificación extraordinaria se extenderá de 1 de julio a 30 de junio de cada año, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono en el mes de julio del año en que finalice su devengo.

2. Gratificación de Navidad: El devengo de la presente gratificación extraordinaria se extenderá de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono en el mes de diciembre del mismo año en que se devengó.

3. Gratificación de marzo: El devengo de la presente gratificación extraordinaria se extenderá de 1 de abril a 31 de marzo de cada año, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono en el mes de marzo del año siguiente al que se generó su devengo.

La fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias podrá dilatarse por el plazo máximo de los cinco días siguientes a las fechas antes indicadas, incluyendo en este plazo el propio día de abono preestablecido.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional no percibida correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 19.—*Plus Festivo.*

A aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad ininterrumpida y que deban a elección de la empresa prestar servicios en día festivo nacional, regional o local, se optará por la empresa entre compensar por descanso en tiempo equivalente al efectivamente trabajado durante los festivos que legalmente se establecen cada año, o bien gratificarlo mediante el abono de las siguientes cantidades:

Para 2019: 20 € por festivo trabajado a jornada completa.

Para 2020: 25€ por festivo trabajado a jornada completa.

Para 2021: 30 € por festivo trabajado a jornada completa.

Para 2022 y 2023: 35 € por festivo trabajado a jornada completa.

En caso de que la prestación de servicios se realice por tiempo inferior a la jornada diaria equivalente a tiempo completo, se compensará por descanso equivalente o abonará según las cantidades que correspondan al tiempo proporcionalmente trabajado.

Las cantidades previstas para los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023, comenzarán a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2020.

Artículo 20.—*Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 21.—*Prevención de riesgos laborales.*

Se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación y en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 22.—*Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

## Artículo 23.—*Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

## Artículo 24.—*La representación unitaria y sindical de los trabajadores.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán las facultades y derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores, el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, y restantes normas concordantes.

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

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

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

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

## Artículo 25.—*Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El comité de empresa y/o los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencias, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.



## Artículo 26.—*Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

### *Disposiciones adicionales*

*Primera.*—Normas supletorias: Serán normas supletorias las legales de carácter general y el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

*Segunda.*—Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

*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 proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

*Cuarta.*—Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

*Quinta.*—Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SASEC).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

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

ANEXO I

TABLAS RETRIBUTIVAS AÑOS 2019 A 2023.

TABLA RETRIBUTIVA 2019								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TPP	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO AÑO
CONDUCTOR	724,00	216,48	69,07	724,00	724,00	362,00	8,70	13.924,61
PEON	721,62	216,48	69,07	721,62	721,62	360,81	8,70	13.890,10
nº veces	12	12	12	1	1	1		

TABLA RETRIBUTIVA 2020								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TPP	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO AÑO
CONDUCTOR	738,48	220,81	70,46	738,48	738,48	369,24	8,70	14.203,10
PEON	736,05	220,81	70,46	736,05	736,05	368,03	8,70	14.167,90
nº veces	12	12	12	1	1	1		

TABLA RETRIBUTIVA 2021								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TPP	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO AÑO
CONDUCTOR	753,25	225,22	71,86	753,25	753,25	376,62	8,70	14.487,16
PEON	750,77	225,22	71,86	750,77	750,77	375,39	8,70	14.451,26
nº veces	12	12	12	1	1	1		

TABLA RETRIBUTIVA 2022								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TPP	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO AÑO
CONDUCTOR	768,31	229,73	73,30	768,31	768,31	384,16	8,70	14.776,91
PEON	765,79	229,73	73,30	765,79	765,79	382,89	8,70	14.740,29
nº veces	12	12	12	1	1	1		

TABLA RETRIBUTIVA 2023								
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TPP	PLUS COMPLEMENTARIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	HORA EXTRA	SALARIO BRUTO AÑO
CONDUCTOR	783,68	234,32	74,77	783,68	783,68	391,84	8,70	15.072,44
PEON	781,10	234,32	74,77	781,10	781,10	390,55	8,70	15.035,09
nº veces	12	12	12	1	1	1		

Las tablas retributivas de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, se harán efectivas conforme al artículo 18 del presente convenio colectivo, de tal forma que se aplicará sin efectos retroactivos las tablas correspondientes al ejercicio en el que se produzca el inicio efectivo de la nueva contrata del Servicio de Limpieza Viaria del Ayto. de Villaviciosa.

## ANEXO II

GRADOS DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD.

### ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

