

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo para los años 2020 al 2024, de la Empresa PREZERO ESPAÑA SAU., para los centros de trabajo de Valdepeñas y La Solana, presentado a través de medios electrónicos con fecha 30 de noviembre de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D<sup>a</sup>. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, suscrito por representantes de la parte Empresarial y por parte social a través de representantes de CCOO., de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta delegación provincial de economía, Empresas y empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo y Tablas salariales, para los años 2023 al 2027 de la Empresa PREZERO ESPAÑA SAU, para los centros de trabajo de Valdepeñas y La solana, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000621011992, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Delegado Provincial.

P.S. (art. 14 D79/2019 de 16/07/20019).

En Ciudad Real, a 17 de enero de 2023.- La Secretaria Provincial, Pilar Tapiador Tapiador.  
**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "PREZERO ESPAÑA SAU", APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS Y RECOGIDA DE BASURA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA (CIUDAD REAL) PARA LOS AÑOS 2020 A 2024**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU, ANTIGUA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES EMPRESA CESP A, S. A, APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA PÚBLICA, RIEGOS Y RECOGIDA DE BASURA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA PARA LOS AÑOS 2020 A 2024**

TÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Art. 1º.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa PREZERO ESPAÑA SAU antigua Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) y por otra,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

por el Comité de Empresa o representación legal de los trabajadores correspondiente a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza pública, riegos y recogida de basura del Centro de Trabajo de Valdepeñas y La Solana.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Art 2º.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todos/as los/las trabajadores/as de la Empresa PREZERO adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza pública, riegos y recogida de basura del Centro de Trabajo de Valdepeñas y La Solana.

Art. 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2024.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2024, manteniendo su vigencia por tiempo indefinido hasta la firma del siguiente convenio.

TÍTULO II.

COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Art. 4º.- Comisión Mixta Paritaria.

4.1.- Constitución de la Comisión Mixta. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

4.2.- Procedimiento ordinario y plazos de actuación. La Comisión Mixta estará formada por un miembro de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (1 miembro) y Representación Legal de los Trabajadores (1 miembro). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de las instalaciones y/o dependencias de la Empresa en Valdepeñas.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

a. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de 7 días naturales.

En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la Empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

d. Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

e. La comisión mixta paritaria conocerá de todos los temas por la aplicación de los grupos profesionales y de la carrera profesional de los trabajadores.

f. Entender de cualesquiera cuestiones que le vengán atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.

g. Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

4.3.-. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

Se actuará del mismo modo para lo previsto en el art 82,3 sobre la inaplicación del Convenio Colectivo.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

## TÍTULO III.

## PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Art. 5º.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y Empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

## TÍTULO IV.

## CLÁUSULAS GENERALES.

Artículo 6-. Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

1-. Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la Empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la Empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de Empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2-. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 7º-. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

TÍTULO VI.

RETRIBUCIÓN.

Artículo 8º- Estructura salarial y tablas salariales.

1-. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el salario base y los complementos o pluses del mismo.

Las tablas económicas o salariales que se fijan serán las que se expresa en el Anexo del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

La Empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin la Empresa a su elección, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías, salvo petición en contrario del trabajador.

2-. Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales.

- . Salario base.
- . Antigüedad.
- . Plus de transporte.
- . Plus domingo, festivo y trabajos en sábados tarde.
- . Plus nocturnidad, pluses tóxicos, penosos y peligrosos, plus distancia...etc.
- . Pagas extraordinarias.
- . Bolsa de vacaciones.

Artículo 9º-. Revisión salarial.

En el año 2020 será de aplicación la tabla salarial que figura en el anexo I.

En el año 2021, la tabla se incrementará en un 2.% figurando la tabla en el anexo I.

En el año 2022 la tabla salarial se incrementará el 3%, si el IPC en este año es superior al 5% el incremento salarial será del 3,5%. figurando la tabla salarial en el anexo I.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

En el año 2023 la tabla salarial se incrementará el 3%, con revisión de la tabla a partir de mayo de 2023, si el salario de los empleados públicos se incrementa por encima del 3% y se revisa el canon del contrato, siendo la revisión por la diferencia entre el incremento salarial a los empleados públicos y el 3%.

En el año 2024 la tabla salarial se incrementará el 3%, con revisión de la tabla a partir de mayo de 2024, si el salario de los empleados públicos se incrementa por encima del 3% y se revisa el canon del contrato, siendo la revisión por la diferencia entre el incremento salarial a los empleados públicos y el 3%.

Artículo 10º.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistente en dos trienios del 6 % y posteriormente quinquenios del 10 % a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 % como máximo a los 25 años o más.

Los complementos por antigüedad comenzarán a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla cada trienio quinquenio.

Artículo 11º.- Plus de nocturnidad.-

Los trabajadores que tengan una jornada de trabajo comprendida entre las 21h. y las 6 h., siempre que no hayan sido contratados para realizar esta jornada específica, percibirán un plus equivalente al 20 por 100 del salario base por noche trabajada.

Artículo 12º.- Plus de trabajo en días festivos, domingos y sábados tarde-

Los trabajadores que por necesidades del servicio, trabajen en días festivos o domingos, percibirán un plus reflejado en las tablas salariales por domingo trabajado, descansando otro día cuando el servicio lo permita.

El plus de festivo especial será el que se indique en el anexo de tablas salariales, para el personal que preste servicios los siguientes días festivos:

\* Valdepeñas:

- Día de Año Nuevo.
- Jueves Santo y Viernes Santo.
- Festivos locales.
- Día de Navidad.

\* La Solana:

- Día de Año Nuevo.
- Jueves Santo y Viernes Santo.
- Festivos locales.
- Día de Navidad.

El personal que por necesidades de servicio, tenga que realizar jornada en sábados por la tarde, percibirá por cada sábado en que trabaje con esta jornada un plus de sábado tarde reflejado en anexo de tablas salariales.

Dichos importes tendrán el incremento correspondiente anual indicado en incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 13º.- Bolsa de vacaciones.

Para el personal directo de limpieza viaria (Conductores y Peones), se establece un plus bolsa de vacaciones contemplado en tablas salariales para los años 2020, 2021 y 2022 que se hará efectivo durante el período de disfrute de las vacaciones o parte proporcional en función de los días disfrutados.

A partir del año 2023 se estará a lo dispuesto en el art. 27 del presente convenio colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 14º.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

Dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad a razón de treinta días de salario base más antigüedad y otras dos gratificaciones, una de beneficios a razón de veintinueve días de salario base más antigüedad y otra de San Martín de Porres, a razón de veintisiete días de salario base más antigüedad. Las mismas se abonarán en la primera quincena de julio, 15 de diciembre, primer cuatrimestre del año y 15 de noviembre respectivamente. El devengo de las pagas extraordinarias de julio y Navidad se realizarán semestralmente.

Artículo 15º- Dietas.

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la Empresa de su centro de trabajo habitual, devengará una dieta en anexo de tablas salariales. Si regresase a pernoctar a su domicilio solo devengará media dieta. Dicho importe tendrá el incremento correspondiente anual indicado en el artículo 9 referente al incremento salarial.

Artículo 16º- Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores los uniformes correspondientes a las distintas épocas del año, haciendo la petición al proveedor a primeros de cada año y entregándose estos en enero, mayo y septiembre, así como también tres pares de botas, de acuerdo con las condiciones climatológicas. Por lo que respecta a los trajes de agua, queda establecido un traje completo de esta modalidad cuando la Empresa y personal lo estimen conveniente, pero que en ningún caso deberá exceder de uno por año.

Igualmente y cada dos años se hará entrega de una prenda de abrigo para todo el personal afecto a los servicios descritos.

Artículo 17º- Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

Por este concepto la Empresa abonará a sus trabajadores un plus de 20% del salario base, a percibir desde la fecha de emisión del dictamen por la Inspección de Trabajo y se pagará por día efectivamente trabajado.

Artículo 18º- Plus de distancia.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano de la población, el trabajador percibirá un plus de distancia según tablas salariales, por kilómetro tanto a la ida como a la vuelta. A estos efectos, se entenderá como distancia, la que exista desde el Ayuntamiento de la localidad en donde está ubicado el centro de trabajo, al mismo. Si bien, se descontará los 2 primeros kilómetros en ambas direcciones.

En todo caso, procederá el abono, siempre que el trabajador tenga que desplazarse por sus propios medios. Dicho importe tendrá el incremento correspondiente anual indicado en incremento salarial y cláusula de revisión salarial.

Artículo 19º- Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por la aplicación del presente convenio en concepto de ayuda para cubrir los gastos de transporte desde su domicilio al lugar de trabajo, percibirán en concepto de plus de transporte la cuantía referida en tablas salariales en el anexo para cada uno de los años sufriendo los incrementos salariales reflejados en el artículo 9.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

## TÍTULO VII.

## JORNADA DE TRABAJO.

## Artículo 20º.- Jornada de trabajo.

La jornada efectiva será de 37,75 horas semanales a partir del día 1 de agosto del año 2022. Se dispondrá de 20 minutos diarios para tomar el bocadillo que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En cómputo anual se establece una jornada de 1730 horas. En esta jornada se encuentra incluido los asuntos propios, vacaciones y puentes que se puedan acordar en la confección del calendario anual.

2.- Por acuerdo colectivo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos que así se establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo que se establezca legalmente, en cada momento, a falta de pacto entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, no sin antes haber realizado un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores de un máximo de 15 días naturales, sea este, con o sin acuerdo. La distribución irregular de la jornada no afectara a la cantidad a abonar por los pluses referenciados a los días efectivos de trabajo. Las dos partes se comprometen a establecer en la comisión paritaria como ha de realizarse la distribución irregular de la jornada.

3.- La Empresa, no aplicara reducciones de salario o jornada, o reducciones de personal indefinido, siempre y cuando se mantengan las condiciones actuales del pliego que adjudica el servicio, a la firma del presente convenio. En el caso, de que hubiese modificaciones en dicho pliego, la Empresa se compromete, a antes de aplicar cualquier medida, realizar una comunicación previa a la aplicación de la medida de 30 días de preaviso y mantener negociaciones con la RLT por un periodo máximo de 15 días antes de ejecutarla.

## Artículo 21º.- Horas extraordinarias.

Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 2 al día, 15 al mes y 80 al año, y se abonarán del siguiente modo:

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un recargo del 75 % sobre el precio de la hora normal.

A efectos de determinar el carácter de las horas extraordinarias se acuerda:

a) Horas extraordinarias habituales: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.

b) Horas extraordinarias de fuerza mayor: Serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o bienes de producción.

c) Horas extraordinarias estructurales: Serán las necesarias por pedidos o períodos de producción punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de nuestra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

d) Horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.

Las horas estructurales podrán ser compensadas de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador por dos horas de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los/las trabajadores/as de las horas realizadas en dicho período.

La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del art. 9º del presente convenio. No podrán realizar horas extraordinarias, mientras permanezca la plantilla o parte de ella afectada por ERTE o reducciones de jornada.

Artículo 22º.- Calendario laboral.

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que deberá comprender mínimamente, las fiestas locales, fecha para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de puestos de turnos de trabajo, ajustándose a las variaciones que se produzcan en cada momento.

TÍTULO VIII.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Artículo 23º.- Sistema de clasificación profesional. Movilidad funcional del personal.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

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

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, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

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. Se establecerán límites de acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores encaminados a evitar posibles abusos en dicha movilidad.

A tal efecto la Empresa se compromete a establecer dichos límites y a fijar las funciones de cada puesto en la Comisión Paritaria.

Artículo 24º. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales: Los grupos profesionales y las especialidades son definidas utilizando el masculino como neutro y por economía del lenguaje.

Grupo Profesional I: Mandos.

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que por conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Jefe de Servicio, Administrativo Encargado General y Capataz.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:

**Jefe de Servicio:** Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y/o experiencia de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.

**Encargado:** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio adopta, con carácter general las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. 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.

**Administrativo:** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, se encarga del Departamento Administrativo de la Contrata.

**Capataz:** El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

**Grupo Profesional II: Operarios y Auxiliares Administrativos.**

**Definición del Grupo Profesional:** Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas y administrativas.

**Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional:;** Conductor, Oficial 1ª y 2ª, mecánicos, Peón y Peón oficios varios.

También se incluyen en este Grupo las personas que utilizando medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la Empresa: Auxiliar Administrativo y Oficial 1ª Administrativa.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:

**Oficial 1ª Conductor:** Son aquellos trabajadores que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la Empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D ó E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, controlando el buen acondicionamiento de la carga y descarga así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá realizar los distintos trabajos de la Empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su área funcional o especialidad profesional, dado que la misma se la clasifica como polivalente.

Auxiliar Administrativo empleado que actúa a las órdenes de su superior y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

**Oficial 2ª Operario :** operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio,

con la suficiente perfección y eficacia, deberán contar con carnet de conducir B, aquellos Oficiales de 2ª Operario que en la actualidad carecen del carnet de conducir mantendrán la categoría.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de trabajo. También puede dedicarse a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Artículo 25º- Promoción profesional.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la Dirección de la Empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo serán cubiertos por trabajadores fijos discontinuos o por trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la Empresa y hayan cesado en su relación laboral con la misma, siguiendo el orden de antigüedad.

Artículo 26º.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del/la trabajador/a.

La privación del carnet de conducir, como consecuencia de infracciones de tráfico que pudieran cometerse durante la prestación de los servicios laborales y ajenas a la voluntad del trabajador, de los trabajadores que estén adscritos al área funcional o de especialización profesional de Conductor no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto similar, manteniendo su salario de origen.

Si las infracciones fueran imputables al conductor, en Comisión paritaria se determinará si se le adapta el salario a su nueva función o mantiene la originaria.

No se aplicará lo anterior en los casos en que el conductor de positivo por alcohol, sustancias psicotrópicas, y a los supuestos de imprudencia temeraria.

TÍTULO IX.

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 27º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos, a razón de salario base más antigüedad.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán una bolsa de vacaciones, cuyo cálculo se obtendrá sobre el promedio de los pluses percibidos en los seis meses anteriores efectivos de trabajo al inicio del disfrute de las vacaciones, siendo la cantidad a percibir el cien por cien de dicho promedio.

En caso de que en una quincena de vacaciones coincida uno o más festivos (excepto domingos), el trabajador afectado tendrá derecho a un día más de vacaciones.

De mutuo acuerdo los trabajadores de cada servicio establecerán un régimen de turno de vacaciones. Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el periodo de vacaciones entre dos o más trabajadores aplicando el sistema rotativo para su disfrute, o acuerdo que lo sustituya entre RLT y Empresa.

En caso de que el trabajador, antes o durante el periodo de disfrute de vacaciones, se encuentre en situación de incapacidad temporal, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que sea dado de alta médica.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Asimismo, se aplicará lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores respecto al inicio de las vacaciones en caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo establecida en el artículo 48.4 ET.

Todos los trabajadores cuyo contrato sea superior a un año, tendrán garantizado el disfrute de 13 días hábiles de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 28°.- Licencias y excedencias.

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, no recuperables, y computables como jornada a todos los efectos, por los tiempos y causas siguientes:

A) 20 días naturales en caso de matrimonio, a contar desde el día en que se contrae matrimonio o desde el inmediato anterior.

B) 3 días en caso de nacimiento de un hijo o adopción legal de un menor, así como en los supuestos de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos; hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos; abuelos, abuelos políticos y nietos), pudiendo elegir el trabajador iniciar la licencia mientras dure el hecho causante. En el caso de enfermedad grave se deberá acreditar que el enfermo está ingresado los días de la licencia.

En caso de fallecimiento, podrá elegir el trabajador disponer del permiso desde el día del fallecimiento o desde el funeral.

Cuando el hecho causante del permiso se produzca a más de 150 Km del domicilio del trabajador, la licencia será de 5 días, concediéndosele los 4 días que el Estatuto de los Trabajadores marca, si la distancia es inferior a la indicada.

Se entenderá como enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica.

C) 1 día por matrimonio de familiar hasta segundo grado, ampliable a 3 en el caso de que se trate de hijos o hermanos si se produce fuera de la localidad a más de 150 kms.

D) Un día por muerte de tío carnal o político, ampliable a dos si el hecho se produce fuera de la localidad, a más de 150 kms del centro de trabajo, pudiendo elegir el trabajador disponer del permiso desde el día del fallecimiento o desde el funeral.

E) 2 días por traslado de domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal acreditándose suficientemente.

G) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración, con posterior justificación.

H) Por el tiempo necesario para asistir a consulta medica personal o acompañando a un hijo/a menor de 18 años en el sistema público de salud, con posterior justificación.

I) Tres días de asuntos propios, debiendo ser comunicado a la Empresa con la antelación suficiente. No podrá ser solicitado ni coincidir la libranza de estos días por más de un operario, otorgándose caso de varias peticiones al primero que curse la solicitud, salvo que se trate de un caso de fuerza mayor debidamente justificado y en este caso será la Empresa la que decidirá su otorgamiento y por tanto la decisión última, no pudiendo la misma ser recurrida.

j) El día de San Martín de Porres, se considerará como festivo, y en el caso de coincidir para Valdepeñas en jueves o domingo y en La Solana en miércoles, se traspasará a otro día.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Las licencias anteriores serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que las mismas se encuentren inscritas en el Registro correspondiente y sea notificada a la Empresa tal inscripción.

Cuando el hecho causante de los permisos retribuidos mencionados en este apartado sucede en un día no laborable, festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral el permiso retribuido se iniciará al siguiente día laborable inmediato.

Además de las licencias señaladas, los/las trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias y excedencias sin sueldo:

a) Excedencia voluntaria: El personal fijo de plantilla, con tiempo mínimo de un año al servicio de la Empresa, tendrá derecho a excedencia de 4 meses a 5 años, sin que se compute este tiempo a efectos de antigüedad.

Deberá ser comunicado por escrito e informada por el Comité de Empresa. El plazo de concesión o denegación, no podrá exceder de 20 días. Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

b) Excedencia para el cuidado de hijos menores y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si varios trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante toda la vigencia de la excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El presente precepto deberá adaptarse en todos sus términos o reajustarse parcialmente si, durante la vigencia del convenio, se produjese una modificación o reforma legislativa que lo afecte total o parcialmente.

c) El personal que se encuentre en situación de excedencia por motivos sindicales o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba o equivalente respetando su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito, dentro del mes siguiente al cese del cargo.

En lo no expuesto en este artículo en materia de permisos, licencias y excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/las trabajadores/as y la Ley 39/1999.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Grados de consanguinidad y afinidad

TITULAR/ CONYUGE O PAREJAS DE HECHO INSCRITAS EN REGISTRO DE PAREJAS

|          |            |          |          |             |
|----------|------------|----------|----------|-------------|
| 1º GRADO | Padres     | Suegros  | Hijos    | Yerno/Nuera |
| 2º GRADO | Abuelos    | Hermanos | Cuñados  | Nietos      |
| 3º GRADO | Bisabuelos | Tíos     | Sobrinos | Biznietos   |

TÍTULO X.

UNIFORMIDAD.

Artículo 29º.- Uniformidad, ropa de trabajo y equipos de protección individual y colectivos.

1-. Uniformidad: La uniformidad se entregará según necesidad, respetando, en todo caso, los límites, fechas y frecuencias que se establezca y apruebe en la Comité de Salud y Seguridad. Mínimo una vez en verano y otra en invierno.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a la equipación aprobada por la Comisión de Salud y Seguridad, en el cuál quedan determinadas las categorías laborales, cantidades, calidades, frecuencias y límites de la uniformidad establecida para cada puesto de trabajo.

Los/las trabajadores/as únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa .

La ropa de trabajo se entregará a la medida (utilizando tallas standard) de los/las trabajadores/as de la Empresa.

En el caso de deterioro de las prendas, debido al uso de las mismas y previa comprobación, se hará entrega de las que resulten deterioradas.

2-. Equipos de protección individual y colectivos: las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre los trabajadores de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo equipos de protección individual y colectiva.

Los equipos de protección individual y colectiva serán los que vengan así establecidos en la normativa que resulte de aplicación y en la evaluación de riesgos laborales.

A tal fin, ambas partes se comprometen a reunirse periódicamente para buscar soluciones a este respecto.

TÍTULO XI.

PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 30º.- Incapacidad transitoria.

En los casos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, AT y EP debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa complementará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 50% de la base reguladora durante los tres primeros días de la I. T., por enfermedad común o accidente no laboral, en el primer proceso del año y el 100% del importe íntegro de las retribuciones del trabajador, a partir del primer quinto día de quedar en situación de I. T. y mientras dure esta contingencia o del primer día si la enfermedad requiere hospitalización.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional el citado complemento será a partir del primer día de iniciado el proceso y mientras dure esta situación.

Artículo 31º.- Indemnización por invalidez o muerte.

Los trabajadores de la Empresa acogidos por el presente Convenio disfrutarán de un seguro por accidente laboral y de enfermedad profesional, garantizado en todo caso una indemnización para casos de accidente laboral o enfermedad profesional, por un importe de 29000 €, en caso de invalidez permanente total y parcial o muerte se indemnizará según la lesión padecida y con arreglo al baremo general recogido en la póliza de seguros que se contrate.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

El importe indicado no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará a los herederos legales una indemnización de 4000 €.

La RLT podrá solicitar cuando lo estime oportuna copia de dicha póliza de seguros.

Artículo 32º.- Anticipos reintegrables.-

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a pedir, por causas justificadas, anticipos reintegrables de hasta 2.000€, a pagar en 12 mensualidades, no pudiendo solicitar otros hasta tener totalmente reintegrado el primero.

Igualmente se concederán anticipos, por una sola vez, de hasta 4.000 Euros, para adquisición de primera vivienda a reintegrar en veinticuatro mensualidades.

TÍTULO XII.

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 33º.- Acción sindical.

1.- Los miembros del Comité de Empresa a los efectos de realizar funciones sindicales, dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley establezca, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a que pertenezca el/la trabajador/a, la cual deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación, salvo razones de urgencia.

2.- Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de veinte horas mensuales retribuidas para atender sus actividades sindicales. Los Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa de un mismo Sindicato que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al representante de la Empresa, a la acumulación de sus respectivos créditos horarios, así mismo, se podrá pactar la constitución de bolsas de horas sindicales en la forma y el modo que las partes acuerden. Las horas podrán ser utilizadas en cómputo anual.

Artículo 34º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los representantes de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de las cuotas sindicales correspondientes. El/la trabajador/a interesado, la Central Sindical o Sindicato remitirá a la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará los descuentos e ingresará las cantidades al Sindicato correspondiente, salvo indicación en contrario.

La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación del Sindicato correspondiente.

Artículo 35º.- Derechos sindicales.

La Empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a la entrada y salida del trabajo, de información y publicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos, funciones y garantías establecidas en el Estatuto de los/las trabajadores/as, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS) y otras normas de aplicación en esta materia.

Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de 2 horas retribuidas al mes, dentro de la jornada laboral, para asistir a Asambleas Sindicales, siempre que no se produzca deterioro notable en el servicio. Bastará a tal efecto la mera comunicación a la Empresa con 24 horas de antelación.

## TÍTULO XIII.

## JUBILACIÓN.

Artículo 36º.- Jubilación especial a los 64 años y jubilación parcial.

1-. Jubilación especial a los 64 años: Los/las trabajadores/as podrán jubilarse a la edad de 64 años, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos en las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, obligándose la Empresa a contratar a otro trabajador, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La Empresa respetará siempre todas las decisiones de sus trabajadores de 64 años, respecto a su propia jubilación en los términos antes citados.

2-. Jubilación parcial: La jubilación parcial posibilita a los/las trabajadores/as al acceso a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas (RD 1131/2002 art.17).

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores., se les reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente. La comunicación se deberá remitir a la Empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de jubilación parcial.

La Empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar y la forma de realizarla en el año, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación. En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, en el plazo de dos meses desde la solicitud del trabajador, la jornada a realizar por el jubilado parcial será la mínima exigida en la legislación vigente en cada momento.

El porcentaje de la jornada del año en curso que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Hasta que el trabajador o trabajadora jubilados parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la Empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994 y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, así como por la legislación que los sustituya o modifique.

Artículo 37º.- Ayuda por jubilación.

Con independencia de lo determinado en el artículo anterior, al cesar el trabajador en la Empresa por jubilación y al objeto de poder preparar la misma, se le concederá un permiso retribuido de tres mensualidades siempre que llevase cinco años como mínimo al servicio de la Empresa. Durante este periodo de tres meses percibirá el salario real. No procederá en caso de jubilación anticipada y/o parcial.

## TÍTULO XVI.

## ABSENTISMO.

Artículo 38º.- Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la Empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la Empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una subcomisión de Absentismo, dentro de la Comisión Mixta Paritaria, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- b) Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- c) Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

#### TÍTULO XVII.

#### IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

##### Artículo 39º. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1-. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

##### Artículo 40º. Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores de deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Prezero, o el documento que lo sustituya.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

## TÍTULO XVIII.

## FORMACIÓN.

## Artículo 41º.- Formación profesional.

La formación profesional debe ser considerada como un instrumento mas de significativa validez, que coadyuve a logra la necesaria conexión entre la cualificación de los trabajadores y los requerimientos del empleo.

Para facilitar la formación profesional la Empresa facilitará la concesión de los siguientes permisos, siempre y cuando la gestión del servicio lo permita:

- Tiempo necesario para concurrir a exámenes y pruebas finales de estudios académicos oficiales.
- Para concurrir a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Empresa, y su contenido este relacionado con la carrera profesional en PREZERO, hasta un máximo de 60 horas anuales.
- Permiso no retribuido hasta un máximo de tres meses de duración para la asistencia a curso de perfeccionamiento profesional, quedando suspendido el contrato mientras dure el permiso

## Artículo 42º -. Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).-

Ambas partes reconocen que la Empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de los trabajadores que formando parte del Grupo de Operarios, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la Empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para el trabajador asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para el trabajador.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en el trabajador que realice el curso CAP, pero no en la Empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la Empresa, sin coste alguno para el trabajador, esta no podrá considerarse en ningún caso como tiempo de trabajo efectivo. Por ello, las horas invertidas en la referida formación no serán compensadas de ninguna manera por la Empresa, ni podrán computarse como tiempo de trabajo efectivo con cargo a la jornada laboral ordinaria.

No obstante lo anterior, la formación para la obtención del CAP se integrará, en estos casos, en el permiso retribuido para la formación profesional previsto en el artículo 23 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del modo de disfrute de tal permiso retribuido se determinará por la Empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**TÍTULO XVI.****SUBROGACIÓN.****Artículo 43.- Subrogación del personal.**

En materia de subrogación de personal se estará a lo dispuesto en el art. 50, 51 y 52 del Convenio colectivo estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

**TÍTULO XX.****SALUD Y SEGURIDAD.****Art. 44º. Comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.**

El Comité de Seguridad y Condiciones de Trabajo integrado por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores en función de su representatividad sindical.

Los representantes de los trabajadores tendrán la consideración de Delegados de Salud, disponiendo de crédito horario necesario para la asistencia a las reuniones y actividades del citado Comité. Las funciones del Comité de Salud irán encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, de salud y seguridad e higiene.

**Artículo 45º-. Reconocimientos médicos.**

La Empresa se compromete anualmente, a efectuar un reconocimiento médico a todos los/las trabajadores/as de su plantilla, de acuerdo a los protocolos de su puesto de trabajo.

**TÍTULO XXI.****PAZ SOCIAL.****Artículo 46º -. Garantía de paz social.**

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la paz social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medios y dispositivos de comunicación.**

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de los trabajadores/as, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación facilitado por la Empresa que permita una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Economía del lenguaje.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Desconexión digital.****1. Exposición de motivos.**

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo Empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las relaciones laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

**2. Definición.**

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la Empresa.

**3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.**

La Empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

**4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.**

La Empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la Empresa.

**5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.**

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

- 1-. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- 2-. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.
- 3-. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).
- 4-. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.
- 5-. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internaciones de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.
- 6-. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

6. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Anexos.

El Anexo que se une y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector, o norma que lo sustituya y demás disposiciones de general aplicación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por los trabajadores relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

## 2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

## 3-. Procedimiento.

3.1. El trabajador que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la Empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la Empresa y el trabajador durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la Empresa deberá contestar por escrito a el trabajador en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por el trabajador.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la Empresa posibilita las necesidades de conciliación de el trabajador.
- c)-La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por el trabajador.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la Empresa sea la denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la Empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la Empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores que de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la Empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando el trabajador que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la Empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la Empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la Empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

#### 4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la Empresa y el trabajador serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. El trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de el trabajador cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

#### 6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho el trabajador de acuerdo con lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En la nómina del mes de septiembre del año 2022 se abonará a todos los trabajadores un plus de 250€, que ni figurará en tablas ni será consolidable, el cobro de este plus será proporcional al tiempo de alta en el CCC de la Empresa, el mismo se recibirá siempre y cuando se haya esta de alta más de 120 días durante el año 2021, y que estuviesen de alta a uno de enero del 2022.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente c.c. de la Empresa PREZERO S.A. sustituye íntegramente al anterior Convenio.

En lo no previsto en él se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable al caso.

| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020 PREZERO ESPAÑA S.A.U. (CENTRO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA) |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
|---|----------|----------------------------|---------------|-------------|------------|-------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|
| Incremento del 0 % sobre las tablas salariales del año 2019                             |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| CATEGORÍA   | S. BASE  | PLUS TOX./PEN              | PLUS NOCTURNO | PLUS TRANS. | INCENTIVO  | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | PAGA BENEFICIOS | PAGA S. MARTIN |             |
| Encargado   | 31,64 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,10 €      | 770,29 €   | 949,22 €    | 949,22 €     | 664,45 €        | 854,30 €       |             |
| Aux. Administrativo   | 859,94 € | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,10 €      | 1.165,23 € | 859,94 €    | 859,94 €     | 601,96 €        | 773,94 €       |             |
| Capataz   | 29,58 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,10 €      | 82,74 €    | 887,31 €    | 887,31 €     | 621,12 €        | 798,58 €       |             |
| Conductor/a día   | 29,26 €  | 5,85 €                     | 5,85 €        | 4,10 €      | 82,74 €    | 877,90 €    | 877,90 €     | 614,53 €        | 790,10 €       |             |
| Peón día  | 28,35 €  | 5,67 €                     | 5,67 €        | 4,10 €      | 0,00 €     | 850,59 €    | 850,59 €     | 595,42 €        | 765,54 €       |             |
| VALOR HORA EXTRA  |          | OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| Aux. Administrativo   | 0,00 €   | FESTIVAL ESPECIAL          |               |             |            |             |              |                 |                | 35,56 €     |
| Conductor/a día   | 11,36 €  | P. SER. SABADO TARDE       |               |             |            |             |              |                 |                | 9,15 €      |
| Peón día  | 11,36 €  | BOLSA DE VACACIONES        |               |             |            |             |              |                 |                | 105 €       |
|   |          | DIETA                      |               |             |            |             |              |                 |                | 29,46 €     |
|   |          | MEDIA DIETA                |               |             |            |             |              |                 |                | 14,73 €     |
|   |          | SEGURO AT                  |               |             |            |             |              |                 |                | 29.000,00 € |
|   |          | P. DOMINGOS Y FESTIVOS     |               |             |            |             |              |                 |                | 19,07 €     |
|   |          | PLUS DISTANCIA             |               |             |            |             |              |                 |                | 0,31 €      |

| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021 PREZERO ESPAÑA S.A.U. (CENTRO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA) |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
|---|----------|----------------------------|---------------|-------------|------------|-------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|
| Incremento del 2 % sobre las tablas salariales del año 2020                             |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| CATEGORÍA   | S. BASE  | PLUS TOX./PEN              | PLUS NOCTURNO | PLUS TRANS. | INCENTIVO  | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | PAGA BENEFICIOS | PAGA S. MARTIN |             |
| Encargado   | 32,27 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,18 €      | 785,70 €   | 968,20 €    | 968,20 €     | 677,74 €        | 871,39 €       |             |
| Aux. Administrativo   | 877,14 € | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,18 €      | 1.188,53 € | 877,14 €    | 877,14 €     | 614,00 €        | 789,42 €       |             |
| Capataz   | 30,17 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,18 €      | 84,39 €    | 905,06 €    | 905,06 €     | 633,54 €        | 814,55 €       |             |
| Conductor/a día   | 29,85 €  | 5,97 €                     | 5,97 €        | 4,18 €      | 84,39 €    | 895,46 €    | 895,46 €     | 626,82 €        | 805,90 €       |             |
| Peón día  | 28,92 €  | 5,78 €                     | 5,78 €        | 4,18 €      | 0,00 €     | 867,60 €    | 867,60 €     | 607,33 €        | 780,85 €       |             |
| VALOR HORA EXTRA  |          | OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| Aux. Administrativo   | 0,00 €   | FESTIVAL ESPECIAL          |               |             |            |             |              |                 |                | 36,27 €     |
| Conductor/a día   | 11,59 €  | P. SER. SABADO TARDE       |               |             |            |             |              |                 |                | 9,33 €      |
| Peón día  | 11,59 €  | BOLSA DE VACACIONES        |               |             |            |             |              |                 |                | 107,1 €     |
|   |          | DIETA                      |               |             |            |             |              |                 |                | 30,05 €     |
|   |          | MEDIA DIETA                |               |             |            |             |              |                 |                | 15,02 €     |
|   |          | SEGURO AT                  |               |             |            |             |              |                 |                | 29.000,00 € |
|   |          | P. DOMINGOS Y FESTIVOS     |               |             |            |             |              |                 |                | 19,45 €     |
|   |          | PLUS DISTANCIA             |               |             |            |             |              |                 |                | 0,32 €      |

| TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2022 PREZERO ESPAÑA S.A.U. (CENTRO DE VALDEPEÑAS Y LA SOLANA) |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
|--|----------|----------------------------|---------------|-------------|------------|-------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|
| Incremento del 3 % sobre las tablas salariales del año 2021                              |          |                            |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| CATEGORÍA  | S. BASE  | PLUS TOX./PEN              | PLUS NOCTURNO | PLUS TRANS. | INCENTIVO  | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | PAGA BENEFICIOS | PAGA S. MARTIN |             |
| Encargado  | 33,24 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,31 €      | 809,27 €   | 997,25 €    | 997,25 €     | 698,07 €        | 897,53 €       |             |
| Aux. Administrativo  | 903,45 € | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,31 €      | 1.224,19 € | 903,45 €    | 903,45 €     | 632,42 €        | 813,10 €       |             |
| Capataz  | 31,08 €  | 0,00 €                     | 0,00 €        | 4,31 €      | 86,92 €    | 932,21 €    | 932,21 €     | 652,55 €        | 838,99 €       |             |
| Conductor/a día  | 30,75 €  | 6,15 €                     | 6,15 €        | 4,31 €      | 86,92 €    | 922,32 €    | 922,32 €     | 645,62 €        | 830,08 €       |             |
| Peón día   | 29,79 €  | 5,95 €                     | 5,95 €        | 4,31 €      | 0,00 €     | 893,63 €    | 893,63 €     | 625,55 €        | 804,28 €       |             |
| VALOR HORA EXTRA   |          | OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS |               |             |            |             |              |                 |                |             |
| Aux. Administrativo  | 0,00 €   | FESTIVAL ESPECIAL          |               |             |            |             |              |                 |                | 37,36 €     |
| Conductor/a día  | 11,94 €  | P. SER. SABADO TARDE       |               |             |            |             |              |                 |                | 9,61 €      |
| Peón día   | 11,94 €  | BOLSA DE VACACIONES        |               |             |            |             |              |                 |                | 110,31 €    |
|  |          | DIETA                      |               |             |            |             |              |                 |                | 30,95 €     |
|  |          | MEDIA DIETA                |               |             |            |             |              |                 |                | 15,47 €     |
|  |          | SEGURO AT                  |               |             |            |             |              |                 |                | 29.000,00 € |
|  |          | P. DOMINGOS Y FESTIVOS     |               |             |            |             |              |                 |                | 25 €        |
|  |          | PLUS DISTANCIA             |               |             |            |             |              |                 |                | 0,33 €      |

Firmas ilegibles.

Anuncio número 226

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>