

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

Visto el texto del Convenio Colectivo para los años 2016-2019, de la empresa UTE CONSERMANCHA 2013, S.A., para el centro de trabajo que la empresa tiene en Alcázar de San Juan (Ciudad Real), presentado a través de medios electrónicos con fecha 21 de noviembre de 2017, mediante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo (REGCON), por don Vicente Pozuelo Rayuela, autorizado por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresarial y por la parte social a través del Comité de Empresa, 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 81/2015, de 14 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 Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo, acuerda:

1º.-Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para los años 2016-2019, para el Centro de Trabajo de Alcázar de San Juan (Ciudad Real) de la empresa UTE CONSERMANCHA 2013, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo, siendo su código 13000982011999 con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.-El Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE UTE 2013, EN EL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS, RECOGIDA SELECTIVA, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS, LIMPIEZA DE CONTENEDORES, AL SERVICIO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS

CAPÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1.-Partes que lo conciertan y legitimación.

El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte, por la empresa UTE COMSERMANCHA 2013, como adjudicataria del Servicio de RSU de la Mancomunidad de Servicios y de otra, por la Representación Legal de los/as trabajadores/as de dicha empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para concertar el presente Convenio Colectivo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 2.-Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad y legitimación de las partes firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo obligará a las mismas durante toda su vigencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES.**Artículo 3.-Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal de la empresa UTE COMSERMANCHA 2013, en el Servicio de Recogida de Basuras, Recogida Selectiva, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y mantenimiento de contenedores, concertado con la Mancomunidad de Servicios COMSERMANCHA siendo de aplicación a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo de Alcázar de San Juan (Ciudad Real).

Artículo 4.-Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2016 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

En los efectos económicos y sociales se tendrá en cuenta lo acordado y firmado con fecha 7 de agosto de 2017 en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha con expediente número JAL-CR/HU-0039/17.

La denuncia del mismo se efectuara por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización del mismo o de cualquiera de sus prorrogas, conforme al artículo 86 del ET.

En caso de no ser denunciado en la fecha prevista en el párrafo anterior el convenio será prorrogado de año en año, manteniéndose en su integridad el articulado del mismo.

Durante la o las prórrogas que pudieran llevarse a cabo, se podrá negociar aspectos parciales del mismo.

En caso de denuncia y hasta tanto se llegue a un acuerdo para el próximo convenio colectivo, se mantendrán en su totalidad las condiciones pactadas en el presente.

Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas 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.

Artículo 6.-Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

El personal de nuevo ingreso por causa de subrogación y que tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal. El complemento será absorbible y no revalorizable, por lo que no se revalorizará y absorberá cuantos incrementos salariales se produzcan.

Artículo 7.-Compensación y absorción.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la Empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en las condiciones y la forma que queden pactadas.

Artículo 8.-Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por cuatro miembros de la empresa y cuatro miembros de la parte social. La parte social estará compuesta por los sindicatos con representación en el comité de empresa en proporción a su representatividad.

La Comisión se constituirá formalmente dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos serán instalaciones de la Planta de Tratamiento de Alcázar de San Juan.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir el resto de los miembros del comité de empresa con voz pero sin voto.

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

Las reuniones ordinarias de la Comisión mixta Paritaria, tendrán una periodicidad trimestral. Las convocatorias se remitirán a todos los miembros de la Comisión con diez días de antelación, y se pondrá a disposición desde la convocatoria la documentación para su discusión. Las reuniones se realizarán en la primera quincena del mes que corresponda.

El Orden del Día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por las representaciones de la Empresa, del Comité de Empresa, o de cada uno de los sindicatos con representación en el comité de empresa, con anterioridad a la reunión trimestral donde figurará como primer punto la aprobación y firma del acta de la reunión anterior.

Se convocarán reuniones extraordinarias a instancia del Comité de Empresa, de cualquiera de los sindicatos integrantes de la Comisión Mixta Paritaria, o de la Empresa, en el plazo de cinco días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa. Las actas de estas reuniones se aprobarán y firmarán al término de cada una de ellas.

A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Actuarán como Presidente y Secretario de esta Comisión dos vocales de la misma, que serán designados en cada sesión, teniendo en cuenta que cada uno de los cargos recaerá alternativamente, cada uno de ellos entre los representantes de la Empresa y de los/as trabajadores/as, de tal forma que en cada sesión uno de los cargos recaerá 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, una vez conformes con el contenido de la misma, por la totalidad de los miembros asistentes a ellas en el mismo día de la reunión.

Las funciones de la Comisión Mixta tiene como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la interpretación o aplicación del presente Convenio.

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

Interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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.

Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de los preceptos de este Convenio.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al fin global del Convenio.

Velar por la aplicación de los principios de igualdad entre hombres y mujeres de los Planes de igualdad elaborados por la empresa.

Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mejor solución interna de posibles conflictos.

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

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

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

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

Las partes firmantes del presente convenio o con representación en la comisión paritaria están obligadas a someter al conocimiento de la misma cualquier denuncia o reclamación que vayan a plantear ante la administración o los tribunales de justicia.

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 siete días naturales.

En caso de conflictos individuales entre un trabajador/a y la empresa, la comisión paritaria, 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.

En las reuniones ordinarias trimestrales así como a las convocadas de urgencia por la parte social y empresarial, el tiempo que la comisión esté reunida, a los efectos de los representantes de los/as trabajadores/as tendrá la consideración como efectiva de trabajo, percibiendo todos los conceptos económicos que le correspondiera, conforme a lo estipulado en las tablas salariales del presente convenio.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez la conformidad de la misma, 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, o más concretamente, deberán ser refrendados por al menos el 51% de los votos de cada representación. El voto de parte social será ponderado en proporción a la representación obtenida por los sindicatos en las elecciones sindicales.

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

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a la normativa legal vigente.

CAPÍTULO III.-CONTRATACIÓN.

Artículo 9.-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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un miembro del Comité de Empresa, si el trabajador/a no manifiesta lo contrario.

Igualmente se entregará una copia básica del mismo, al secretario del Comité de Empresa.

La Empresa informará al Comité de Empresa trimestralmente de las previsiones sobre contratación en los términos previstos en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, igualmente se entregará en el primer mes de cada trimestre, una relación de todo el personal nuevo contratado y/o las modificaciones hechas en los/as trabajadores/as ya contratados, indicando edad, antigüedad y tipo de contrato o modificación.

9.1. Contrato a tiempo parcial.

La contratación de trabajadores/as a tiempo parcial conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en el convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se considerará celebrado a jornada completa.

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

Los/as trabajadores/as contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3., para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el artículo 12 apartado 5 del R.D. Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del artículo 12 del R.D. Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a, a la firma del contrato y se hayan formalizado por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar en contrato la realización de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo de la duración del contrato o anual si este es superior al año o indefinido.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El Trabajador/a, deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido tres meses desde su celebración.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a lo previsto en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de ello, la negativa del trabaja-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

dor/a a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) 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 el cómputo de la duración del contrato o anual si este es superior al año o indefinido en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

h) La jornada de los/as trabajadores/as a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador/a, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias, debiendo de entregar copia de las mismas al Comité de Empresa.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

9.2. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, será en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta doce meses más por acuerdo de la empresa y el Comité de Empresa.

Transcurridos estos plazos, los trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores/as fijos de la empresa.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria, se identificarán los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

9.3. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando por circunstancia de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán realizarse contrataciones de duración determinada conforme a lo previstos en el artículo 15.1 b) del ET.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de doce meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores/as eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

9.4. Contratos de interinidad.

Los contratos de interinidad, tal como establece el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que tiene alguno de los siguientes objetos:

Sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato deberá identificar al trabajador/a sustituido así como la causa de la sustitución, debiéndose indicar también si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el caso de que el contrato de interinidad tenga por objeto cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

Este tipo de contratos deberá formalizarse siempre por escrito en el modelo correspondiente en función del objeto de la sustitución.

Artículo 10.-Contratación de trabajadores/as con capacidad disminuida.

Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores/as en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c.

En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: RD 1451/83, Ley 13/96 y RD Legislativo 1/2013.

Artículo 11.-Período de prueba.

El período de prueba para los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo será el fijado en la siguiente escala:

Técnicos Titulados: 2 meses.

Administrativos: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 12.-Clasificación profesional.

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/a.

Los/as trabajadores/as realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. Para la realización de las funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

En cuanto a categorías profesionales, existentes, se definen las siguientes:

12.1.1. Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Jefe de Servicio.
- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.

a) Jefe de Servicio. Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

b) Titulado superior: En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

c) Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

12.1.2. Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe de Planta.
- Encargado.
- Capataz.

a) Jefe de Planta: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio, manda sobre uno o más Encargados/as.

Adopta 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.

b) Encargado: A las órdenes de un Responsable de Explotación, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. y capacidad de mando y organización suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona que le corresponda.

c) Capataz: A las órdenes de un Responsable de Explotación tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. y capacidad de mando y organización suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo. Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

12.1.3. Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador/a:

- Oficial Administrativo de primera.
- Auxiliar Administrativo.

a) Oficial de primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

b) Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

12.1.4. Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador/a:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Oficial 1ª Mecánico y Oficial de 1ª Soldador.
- Conductor Camión.
- Conductor Limpieza y Repaso.
- Oficial 2ª Maquinista.
- Oficial 2ª Mecánico y Oficial de 2ª Soldador.
- Peón especialista.
- Peón.

a) Oficial 1ª mecánico y Oficial de 1ª Soldador: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

b) Conductor Camión: En posesión del carné o permiso de conducir clase C que le acredite para conducir, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

c) Conductor Limpieza y Repaso: Se diferencian dos tipos de conductores, ambos con la misma categoría y remuneración pero con funciones y trabajos distintos en función del tipo de carnet que dispongan y las tareas asignadas en ese momento. Dentro de los servicios de repaso y limpieza se diferencian a los conductores de repaso que tendrán como mínimo el carnet de conducir tipo B, los conductores de limpieza intensiva que tendrán como mínimo el carnet de conducir tipo B+E y los conductores de limpieza con lavacontenedores que tendrán como mínimo el carnet de conducir tipo C.

Todos estos conductores tendrán el mismo salario y categoría y se diferenciarán por las funciones encomendadas por el capataz, encargado o Jefe de Servicios. Todos ellos cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Realizando el repaso de recogida y tareas de limpieza de contenedores encomendadas.

d) Oficial 2ª Maquinista En posesión del carné o permiso de conducir clase B. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

A todos los conductores que prestan servicio, les será entregado un equipo elemental de herramientas, para la existencia eventual de pequeñas averías. La responsabilidad de la conservación y la guarda de dicho equipo, será exclusiva de cada conductor, quedando obligados a su revista periódica, cuando así lo requiera la Dirección. La pérdida o deterioro de la herramienta será de obligada reposición a cargo del infractor.

e) Oficial 2ª Mecánico y Oficial de 2ª Soldador. Posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

f) Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, o que requieran carnet de conducir para la realización del trabajo.

g) Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

1. La Empresa confeccionará un censo con la relación de puestos de trabajadores/as, cuyo contenido será el que a continuación se indica:

En censo estarán comprendidos todos los/as trabajadores/as del centro por categorías y en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa, categoría, antigüedad de cada trabajador/a en la categoría actual que ostente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Estos datos serán aportados anualmente por la empresa a los representantes legales de los/as trabajadores/as, para un mejor conocimiento del personal y de toda la plantilla, y así los representantes y trabajadores/as, tendrán la posibilidad de solicitar la aclaración, corrección o reclamaciones.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

Artículo 13.-Organización del trabajo.

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

El Comité de empresa será consultado en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes, en los plazos y forma que marca el ET.

Aquellos/as que por razón de su responsabilidad laboral, (tales como encargados, supervisores, coordinadores y capataces) tienen que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpen el ritmo de trabajo habitual tendrán la obligación de estar localizables telefónicamente de un modo rápido y, si es necesario, arbitrar los medios para resolver las incidencias comunicadas desde los centros de trabajo.

La Empresa garantizará a toda la plantilla de trabajadores/as a la fecha de firma del presente convenio colectivo, tal y como figura en el acuerdo adoptado con los representantes de los/as trabajadores/as, respecto a la nueva organización del trabajo.

Dicho acuerdo está vinculado al mantenimiento de todos los puestos de trabajo, que figurará en la relación de puestos de trabajo adjunta a este convenio como anexo 3.

La Comisión Mixta elaborará una relación de puestos y el personal que lo ocupa.

Para el grupo de operarios de recogida y tratamiento se ha establecido una jornada laboral de 35 horas semanales; repartidas en cuatro días de lunes a sábados para el personal de planta y tratamiento en el turno de mañana y de martes a sábados para el personal de noche de recogida, selectiva y reposo en el turno de noche. Este horario acordado con la empresa incluye un descanso para el bocadillo de treinta y cinco minutos diarios.

Para modificar este sistema de turnos y jornada de 35 horas será necesario el previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 14.-Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo y el presente convenio colectivo.

El trabajador/a prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

El trabajador prestará el trabajo correspondiente a su grupo profesional.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría.

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta a la máxima brevedad a sus jefes inmediatos.

La empresa pondrá al alcance de los/as trabajadores/as todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los/as trabajadores/as utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 15.-Productividad.

La productividad constituye un deber básico de los/as trabajadores/as, el cual se determina en el artículo 5 apartado e) del R.D.L. 2/2015, debiendo colaborar éstos con la empresa en orden a conseguir su incremento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Igualmente y conforme a lo previsto en mismo texto legal en su artículo 64.7 apartado b), el Comité de Empresa se compromete a colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, que sean acordados con este.

En el año 2017 el Plus Tonelada será de 150 euros en caso de que se superen las 75.900 tn tratadas y recogidas de RU.

Para el año 2018 se establece un plus de tonelada de 175 euros, de los cuales 75 euros se cobrarán sea cual sea el número de toneladas recogidas y 100 euros adicionales si se superan las 75.900 toneladas de RU tratadas y recogidas.

En 2019 se mantiene el plus tonelada igual que en el año 2018.

Artículo 16.-Movilidad geográfica y funcional.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupo profesionales.

a) Movilidad geográfica:

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, no podrán prestar servicios en centros de trabajo distintos a las localidades integrantes en la Mancomunidad de Servicios de CONSERMANCHA.

b) Movilidad funcional:

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los/as trabajadores/as.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a, además de percibir durante ese periodo la retribución de la categoría desempeñada, podrá reclamar el ascenso, si antes no se ha sacado a concurso esa plaza vacante, entre todo el personal de plantilla.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes a través de la Comisión Paritaria o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN, ASCENSOS Y VACANTES.

Artículo 17.-Promoción, ascensos y vacantes.

1) Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza (Técnicos, Mandos Intermedios y Administrativos) serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

2) Para el grupo de operarios, las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los/as trabajadores/as por parte de la dirección de la empresa, serán cubiertas por personal de la empresa, conforme a lo dispuesto en el presente convenio y que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que el trabajador no reúna las condiciones para ocupar dicho puesto, la empresa se reunirá con el comité para explicar los motivos del porque no reúne las condiciones para ocupar el puesto.

3) Las vacantes que se produzcan o los puestos de nueva creación, se proveerán conforme a los siguientes criterios y procedimiento sucesivo:

- 1.-Traslado.
- 2.-Promoción o Ascensos.
- 3.-Reingreso.
- 4.-Promoción por Aumento de Jornada.
- 5.-Contratación Externa.

3.1.-Se considerarán traslado la cobertura de plaza vacantes o de nueva creación entre los/as trabajadores/as fijos de una misma categoría y función que soliciten el cambio de puesto de trabajo por causa de existencia de vacante. Dicha cobertura se realizara por orden de antigüedad de los solicitantes.

3.2.-Se consideraran promoción o ascenso en el caso de la cobertura de plazas vacantes o de nueva creación por los/as trabajadores/as que ostentando una categoría profesional inferior soliciten su ascenso y reúnan los requisitos para las funciones a realizar.

La cobertura de las vacantes correspondientes a una categoría o nivel profesional superior del que se ostenta, se producirá mediante concurso por antigüedad entre los/as trabajadores/as fijos solicitantes. que reúnan los requisitos para las funciones a realizar.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de un mes para el personal titulado y de quince días para el resto del personal.

Durante este período, el trabajador/a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

No se podrá invocar la falta de adaptación al puesto de trabajo como causa de despido, en tal caso, y una vez pasado el periodo de prueba, el trabajador/a volverá a su puesto de origen a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

3.3.-Los/as trabajadores/as con contrato de jornada inferior a la jornada completa, podrán solicitar en los casos de traslado, promoción o ascenso las vacantes existentes, teniendo preferencia en el caso de no ser cubiertas por trabajadores/as a jornada completa, de igual forma los/as trabajadores/as con la condición de fijos discontinuos, podrán solicitarla igualmente, manteniendo el orden prelación entre los/as trabajadores/as a tiempo parcial y ellos.

3.4.-En aquellos casos de la existencia de vacantes o de nueva creación que no hayan podido ser cubiertas por los/as trabajadores/as conforme a lo dispuesto en el presente convenio se procederá a la cobertura de las mismas mediante contratación externa.

Las vacantes existentes o plazas de nueva creación serán cubiertas en el plazo máximo de tres meses.

4) En caso de necesidad de realización de trabajos de carácter eventual o interino, el personal de la empresa que reúna las condiciones y lo soliciten, tendrá preferencia sobre el personal de externo, para ocupar dichas plazas, manteniendo las garantías de reserva del Puesto de Trabajo anterior mientras dure esta circunstancia, reingresando a este una vez finalizado el trabajo eventual o interino.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En este caso, de que no se presente ningún trabajador/a a tiempo completo, podrá optar a la vacante, el personal de tiempo parcial.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 18.-Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, conforme lo que marque la ley vigente.

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.

La cuantía de las retribuciones es la que figura en los Anexos de la Tabla Salarial.

Artículo 19.-Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

19.1. Salario base: Es la cuantía correspondiente al trabajador/a con arreglo a su categoría profesional establecido en las tablas salariales anexas para cada una de ellas.

19.2. Gratificaciones Extraordinarias: El personal afectado por el presente Convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de Julio: Sé abonará en la cuantía equivalente a treinta días de salario base reflejado en las tablas salariales más antigüedad. Su abono se realizará en la primera quincena de Julio.

Paga de Diciembre: Se abonará en la cuantía equivalente a treinta días de salario base reflejado en las tablas salariales más antigüedad. Su abono se realizará en la primera quincena de Diciembre.

Pagas de Beneficios: Se abonará en la cuantía equivalente a 25 días de salario base reflejado en las tablas salariales más antigüedad. Su abono se realizará en el primer cuatrimestre del año.

Paga de San Martín de Porres: Se abonará en la cuantía equivalente a 25 días de salario base reflejado en las tablas salariales más antigüedad. Su abono se realizará en la primera quincena de noviembre.

El devengo de las pagas extraordinarias de julio y Navidad se realizará semestralmente.

19.3. Complemento Antigüedad: Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistente en dos trienios del 6 por 100 y posteriormente quinquenios del 10 por 100, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso superar los límites máximos siguientes: A los 5 años el 10%, a los 15 años el 25%, a los 20 años el 40% y a los 25 años o más el 60%.

Los complementos por antigüedad comenzarán a devengarse desde el 1º de enero del año en que se cumpla cada trienio o quinquenio.

Artículo 20.-Pluses, complementos, indemnizaciones y suplidos.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán los pluses, complementos, indemnizaciones y suplidos que le correspondan con arreglo a lo previsto en el presente artículo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

20.1. Plus de transporte.

Todo el personal adscrito al Servicio de Recogida de Basuras percibirá en concepto de Plus de Transporte la cantidad que figura en la Tabla Salarial Anexa, dicho plus se abonará por los meses efectivamente trabajados o fracción de los mismos y sustituye y es consecuencia de lo pactado en acta firmada el 11 de enero de 1991.

20.2. Plus de distancia.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano de la población, el trabajador/a percibirá un plus de distancia consistente en un abono 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, si bien se descontarán los 2 primeros kilómetros en ambas direcciones.

En todo caso, procederá el abono siempre que el trabajador/a tenga que desplazarse por sus propios medios.

La cuantía de dicho plus figura en la tabla salarial anexa.

20.3. Plus de Administración.

Para el personal administrativo que no perciba el plus de toxicidad y penosidad, se establece un plus de asistencia. Este plus se percibirá únicamente los días que el personal administrativo asista al trabajo y supondrá una cantidad equivalente al 20% del salario base establecido en la tabla salarial anexa.

El importe por día efectivo trabajado de dicho plus es el que figura en la tabla salarial anexa.

20.4. Plus tóxico, penoso y peligroso.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías indicándose por día trabajado.

20.5. Plus nocturno.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todos aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías indicándose por día trabajado.

20.6. Plus de exceso de trabajo.

Por este concepto, los trabajadores/as de recogida, percibirán un plus por cada lunes o posterior a festivo sin recogida trabajado en compensación al exceso de trabajo realizado por la acumulación durante los domingos o festivos en el cual no hubiera recogida.

El personal de la Planta de Tratamiento y Recogida Selectiva percibirá igualmente el mencionado plus, durante los días que trabajen siguiente a domingo y los días siguientes al 25 de diciembre y 1 de enero.

La cuantía se refleja en la tabla salarial anexa.

20.7. Plus manejo de equipos de carga lateral y recogida selectiva.

La Empresa abonará un plus por día trabajado para el conductor que manejan los equipos de carga lateral.

La cuantía de dicho plus figura en la tabla salarial anexa.

20.8. Servicio de Pozo, Registro, y Galerías de Alcantarillado.

Los/as trabajadores/as que realicen este tipo de trabajo percibirán por cada hora trabajada un incremento del 40% sobre su salario base en atención a la extrema peligrosidad y toxicidad de los mismos, este plus no es incompatible con el plus tóxico, penoso y peligroso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

20.9. Plus Planta de Tratamiento de RSU.

Para el personal con categoría de peón destinado en la Planta de Tratamiento de RSU que realice su trabajo en alguno de los puestos que a continuación se relacionarán o que requieran una cierta especialización, por manejo de equipos a los que previamente se le ha formado en su uso se les abonará un plus por día efectivo de trabajo conforme a la tabla salarial anexa.

- Manejo de carretilla elevadora.

- Manejo de Pulpo.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa para cada una de las categorías.

20.10. Plus festivo.

Los trabajadores/as que como consecuencia de su turno de trabajo le corresponda trabajar en festivo percibirán este complemento en compensación. Será de 20 euros para el año 2017 a partir del 15 de agosto de 2017. Se mantendrá en 20 euros para el año 2018 y de 30 euros para el año 2019.

Artículo 21.-Dietas.

Cuando el trabajador/a sea desplazado por decisión de la Empresa de su Centro de Trabajo habitual, devengará una dieta que se fijan en la tabla salarial anexa.

Artículo 22.-Retribución para recogida de sábados noche y vigilancia de planta.

Los/as trabajadores/as contratados para sábados noche tanto en la recogida como en la vigilancia se les retribuirán por día trabajado, conforme a la tabla salarial anexa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contratados para sábados noche tanto en la recogida como en la vigilancia se les abonará 82.10 euros por día trabajado, incluido en este concepto todos los emolumentos, pagas extraordinarias, plus voluntario no consolidable, antigüedad y parte proporcional de vacaciones.

A todos los trabajadores con contrato a jornada completa que efectúen los trabajos de recogida de basuras los sábados noche tendrá una remuneración de 82.10 euros por noche trabajada.

A partir de la firma del convenio se aplicará para jornadas de 7 horas y 36 minutos por día los 82,10 euros y para jornadas de 8 horas y 45 minutos por día se aplicará la cantidad de 90,00 euros (jornada correspondiente por sistema 4/3).

Las cantidades reflejadas en este artículo tendrán las subidas correspondientes reflejadas en el laudo con fecha 7 de agosto de 2017 en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha con expediente número JAL-CR/HU-0039/17.

Artículo 23.-Abono de las retribuciones.

Todas las percepciones, se abonarán mensualmente y se abonará por meses vencidos dentro de los 5 primeros días del mes siguiente, salvo que éste coincidiera con festivo o sábado, en cuyo caso se abonarán el día anterior.

En la nómina del mes siguiente, la Empresa regularizará las nóminas del mes anterior de todo lo que haya quedado pendiente, si fuera el caso y sin perjuicio alguno.

La empresa entregará a los/as trabajadores/as los recibos de salario convenientemente cerrados dentro de los cinco primeros días del mes que corresponda, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 24.-Revisión salarial e incremento salarial.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, todos los conceptos económicos que figuran en el mismo varían sus cuantías conforme a lo siguiente:

Año 2016: Incremento de tablas salariales a partir del 31 de diciembre de 2016 de un + 0,75%. Este incremento no generará atrasos entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016.

Un pago único de un + 0,5% del salario anual de cada trabajador, más otro 0,5% en caso de que se dictamine el reequilibrio del Biogás.

Año 2017: Incremento del IPC real 2016 (1,60%) sobre las tablas del convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

Año 2018 incremento del IPC real 2017, sobre las tablas del convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2017 más un 0,50%.

Año 2019 incremento del IPC real 2018, sobre las tablas del convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2018 más un 0,75%.

Adicionalmente, como consecuencia de la recuperación parcial de la jornada de trabajo en 2018 se aplicará una subida salarial equivalente al + 2,25%, que se aplicará del mismo modo que se aplicó la reducción en el año 2014. Siendo la jornada desde 2018 de 184 días (35 horas y 45 minutos). Cumpliéndose por tanto con el espíritu del acuerdo alcanzado para la reducción de la jornada semanal de 38 horas a 35 horas, y en consecuencia su recuperación progresiva.

Todos estos incrementos salariales se refieren a todos los conceptos salariales excepto el plus tonelada y el plus festivo cuyo valor es el indicado en el acuerdo de laudo de fecha 7 de agosto de 2017.

Las tablas salariales correspondientes a los años posteriores al 2016 se confeccionarán por la Comisión Paritaria a la finalización de cada uno de los años para su entrada en vigor al inicio del siguiente correspondiente.

CAPÍTULO VIII. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**Artículo 25.-Jornada de trabajo.**

Para los servicios de recogida, se establece una jornada semanal de 35 horas en cuatro días de trabajo con el sistema de rotación de martes a sábados, a razón de ocho horas y cuarenta y cinco minutos diarios, que incluirán treinta y cinco minutos diarios de descanso para el bocadillo, así como el tiempo necesario para la revisión de los instrumentos y vehículos necesarios para la realización del trabajo, resultando un horario nocturno de 23,00 a 7,45.

Para los servicios de planta, se establece una jornada semanal de 35 horas en cuatro días de trabajo con sistema de rotación de lunes a sábados, a razón de ocho horas y cuarenta y cinco minutos diarios, que incluirán treinta y cinco minutos diarios de descanso para el bocadillo.

Para el año 2018 la jornada semanal se incrementará hasta las 35 horas y 45 minutos en sistema cuatro días de trabajo, esto es 184 días efectivos al año.

Los turnos de trabajo se realizarán por un sistema que garantice la equidad entre los trabajadores/as.

Estos trabajadores percibirán el salario previsto en las tablas salariales anexas de 4 días semanales o 5 días semanales de trabajo según les corresponda.

Para el servicio de oficina se establece una jornada semanal de 38 horas, quedando el cómputo global de las horas que se harán en dos semanas en 76 horas repartidas de la siguiente forma:

Se tendrá un horario de invierno desde el 16 de septiembre al 15 de junio repartido en dos semanas de la siguiente manera:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Una semana de lunes a viernes de 8 a 14,30 dando lugar a 32,5 horas, segunda semana de lunes a viernes de 8 a 14,30, y de lunes a jueves de 16 a 19 horas, dando lugar a 44,5 horas que sumadas a las 32,5 de la primera semana hacen un total de 77 horas.

Se tendrá un horario de verano desde el 16 de junio al 15 de septiembre con una jornada intensiva de 8 a 15 de lunes a viernes.

Artículo 26.-Horarios de trabajo.

Los turnos y el horario de trabajo para todo el personal, será el indicado en el correspondiente calendario laboral, que será expuesto en todas las dependencias de trabajo antes de que finalice el mes de enero de cada año, con el Comité de Empresa.

Los/as trabajadores/as con turno de trabajo de cuatro días deben tener sus cuadrantes anuales antes del 15 de diciembre del año anterior.

Los cuadrantes anuales serán negociados por la Empresa y Comité de Empresa.

Para modificar este sistema de turnos y jornada de 35 horas será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 27.-Horas extraordinarias.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias habituales.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, la representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa, reconocen la necesidad de la realización de horas extraordinarias en los casos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En casos excepcionales que por ausencias imprevistas y aquellas cuya realización resulte imprescindible para la terminación del servicio, podrán realizarse un máximo de 80 al año, siendo entre estas de carácter voluntario para el trabajador/a.

En el supuesto de que no hubiera personal voluntario, se designaría por medio de un sistema de listado, confeccionado por la empresa y el Comité de Empresa en el que se relacionarán únicamente los/as trabajadores/as dispuestos a realizar horas extraordinarias, no pudiendo obligar en ningún caso realizar horas extraordinarias a aquellos/as trabajadores/as que no lo deseen.

Los/as trabajadores/as que realicen dichas horas extraordinarias a complementarias podrán optar por cobrarlas en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas o disfrutar de un día de descanso en compensación por cada seis horas realizadas.

Artículo 28.-Calendario Laboral.

Durante el mes de noviembre se negociara por la Empresa y el Comité de Empresa el calendario laboral del año siguiente, que deberá comprender como mínimo los días trabajados por el personal, días de descanso y los días de vacaciones de cada trabajador/a según los criterios acordados para elaborar el cuadrante y reparto de vacaciones.

Para el personal que tenga turno de rotación, cada año se iniciara con el anterior enlazando con los días de descansos que le correspondan.

Para el año 2016 y 2017 este personal tendrá 180 días de trabajo y 181 en los años bisiestos, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

El resto de días menos los descansos correspondientes serán vacaciones o libranzas adicionales.

En los años 2018 y 2019 las jornadas de trabajo serán de 184 días y 185 para años bisiestos con los mismos criterios que los años anteriores.

Tanto para el personal que no tenga cuadrante de rotación o para el personal de planta se establecerán los días festivos que se trabajen y los que no se trabajen a principio de año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 29.-San Martín de Porres.

El día 3 de noviembre festividad de San Martín de Porres tiene la consideración de cualquier otro día festivo. En caso de que el día coincida con domingo o festivo la comisión paritaria determinará el día de disfrute.

Artículo 30.-Vacaciones.

Los periodos de vacaciones se harán mediante solicitud por escrito a la empresa señalando los periodos deseados de mayor a menor preferencia, y se asignarán cada uno de los periodos por orden de antigüedad a cada categoría o grupo de trabajo.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece una bolsa de vacaciones para todos los/as trabajadores/as, conforme a la tabla salarial anexa en cuantía anual que se hará efectiva en el mes en que se disfrute las vacaciones, en caso de disfrute de las vacaciones en dos o más periodos esta cantidad será abonada proporcionalmente en cada uno de ellos.

El calendario de vacaciones anuales se pactará con el comité de empresa, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas, con una antelación de dos meses al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se computaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Los trabajadores afectados por el cuadrante 4/3 tanto de lunes a viernes como de lunes a sábados tendrán una jornada anual de 180 días de trabajo y 181 en años bisiestos. Y de 184 días de trabajo y 185 en años bisiestos a partir el año 2018. El resto de días serán tanto las vacaciones como los descansos y días de libranza adicionales.

Los periodos de vacaciones para los trabajadores de afectados por turno de 4/3 se disfrutarán en grupos de dos semanas completas, en caso de no completar un periodo de 2 semanas completas se dará de igual manera todos los días seguidos hasta agotar los días correspondientes siguiendo los criterios de periodos y forma de asignación pactados en el convenio, quedando en el cuadrante anual todos los años repartidos y asignados todos los días de vacaciones y libranzas adicionales.

El personal que no esté afectado por el cuadrante de rotaciones 4/3 tendrá 30 días naturales de vacaciones repartidas en dos periodos de 15 días.

Para el trabajador/a que, previamente al inicio de las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones, incurra en situación de IT, en cualquiera de sus causas, se señalará por parte de la empresa un nuevo periodo de disfrute de vacaciones a partir de la fecha de alta médica.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del RD Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 31.-Licencias y permisos.

1.-El Personal, avisando con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del 100% de su salario real, excluyendo el Plus de transporte y Plus de distancia, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente y vengan originadas por tratarse de parentescos de segundo grado de consanguinidad y por los motivos indicados en los apartados 2), 3), 4).

Los permisos empezarán a contar a partir del día que acontezca el acto que motiva el permiso, siendo los mismo por días naturales, si la jornada ya ha sido realizada computará al día siguiente.

a) Por matrimonio de trabajador/a o parejas de hecho: 20 días naturales.

b) Por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ampliables a 5 en caso de desplazamiento. En caso de fallecimiento de familiar de primer grado serán días hábiles.

En caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres se acreditará el derecho de disfrute de la licencia por nacimiento por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo/a nacido/a.

En el supuesto de ingreso, el personal afectado por el presente convenio previa comunicación a la Empresa, podrá alterar la licencia de estos días a lo largo del proceso de hospitalización, no pudiendo incrementar por esta alteración el número de días laborables que le corresponda.

c) Por nacimiento de un/a nieto/a: 1 día y 2 días si hay desplazamiento.

d) Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as: 1 día si es en la misma localidad, ampliable a 3 días cuando el trabajador/a necesite realizar desplazamiento al efecto.

e) Por matrimonio de hermano/a político: 1 día.

f) Por el fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as, 1 día ampliable a 2 días si hay desplazamiento al efecto.

g) Por el tiempo necesario para asistir al médico especialista y/o pruebas médicas de la Seguridad Social, así como en el caso de que el tratamiento no esté incluido en el catálogo de prestaciones del Sistema Nacional de Salud la asistencia en la medicina privada siempre y cuando el trabajador/a justifique la imposibilidad de acudir fuera de su jornada de trabajo, lo que acreditará con el parte de asistencia médica.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

j) 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, según indique la Ley.

En el supuesto de que el trabajador/a, 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.

k) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para acudir a exámenes en centros de formación académica y profesional, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan en dicho número.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en media hora, en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este apartado serán resueltas en primera instancia por la Comisión Paritaria, y en caso de no resolverse, por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Procedimiento Laboral.

3.-En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.-El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

6.-Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7.-La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de las reducciones de jornada previstas en este apartado serán resueltas en primera instancia por la Comisión Paritaria y en caso de no resolverse por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Procedimiento Laboral.

8.-Los/as trabajadores/as y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente convenio o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, o con el trabajador o trabajadora afectado/a.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 32.-Días de asuntos propios.

Los/as trabajadores/as disfrutarán, durante la vigencia del presente convenio, de tres días de asuntos propios hasta el año 2017, y de cuatro días de asuntos propios a partir del año 2018, que se abonarán con el 100% de los emolumentos correspondientes al trabajador/a.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de entre siete y quince días al disfrute de los mismos.

En caso de coincidencia de más de un peticionario para el mismo día y, por necesidades del servicio no puedan ser atendidas todas, la asignación se realizará por sorteo en implicados pudiendo estar el Comité si así lo solicita al menos uno de ellos.

Artículo 33.-Licencias no retribuidas.

1. Los/as trabajadores/as con la antelación suficiente podrá solicitar de la Empresa hasta un mes de permiso sin retribuir por ingreso y hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. El tiempo en que el trabajador/a se encuentre disfrutando de una licencia no retribuida computará a efectos de antigüedad.

3. Las solicitudes para el disfrute de las licencias sin retribuir referidas, se realizarán con 15 días de antelación a la fecha de su inicio, y tanto su concesión como la denegación, que deberá ser motivada, se realizará en el plazo máximo de 7 días.

4. A los efectos de cotización a la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el R.D. 2064/1995, de 22 de diciembre y normativa concordante.

CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Artículo 34.-Excedencias.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar excedencia según establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores regula la concesión de las excedencias laborales y además las recogidas en los términos siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

1. Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa dará lugar a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en que dio el derecho a la excedencia.

2. Excedencia voluntaria:

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este tipo de excedencia no computa a efectos de antigüedad, cotizaciones o prestaciones sociales. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de menor de tres años y por cuidado de un familiar:

a) Los/as trabajadores/as 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.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el primer 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 las letras a) y b) del presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante la duración de la excedencia concedida tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La petición de reingreso de los/as trabajadores/as en excedencia deberá ser presentada por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento, reincorporándose inmediatamente en caso de cubrir tal requisito. En caso contrario, perderá el derecho a su reingreso.

c) En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial re-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la excedencia sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de la solicitud de excedencia y de reingreso, así como de las medidas adoptadas por la empresa al respecto.

Artículo 35.-Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del RD 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del RD 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 36.-Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante los días establecidos en la ley ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4., del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL.

Artículo 37.-Salud laboral.

a) Principios generales:

La Empresa, los centros y el personal de los mismos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en las leyes 31 de 1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla y la 54 de 2003, de 7 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales.

Para ello se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuyas facultades sean las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de Seguridad y Salud Laboral se señalan en la legislación vigente. Estará compuesto por 3 representantes designados por la Empresa y por 3 representantes designados por el Comité de Empresa.

Se reunirá una vez cada tres meses y de forma extraordinaria, cuando lo solicite una de las partes que lo forman.

Asimismo, en la primera reunión de la constitución de este Comité, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

b) Derechos de los/as trabajadores/as en materia de Seguridad Laboral:

- Derecho de protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales necesaria mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal en materia de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación del personal, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y la vigilancia de la salud.

En caso de riesgo de accidente grave en el trabajo, se podrán interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

- Evaluaciones de Riesgos y Acción Preventiva.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

La empresa realizará una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la L. P. R. L., la empresa deberá consultar a los representantes de los/as trabajadores/as, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en los centros de trabajo, deberá incluir la estructura organizativa de prevención, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación determinará el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención, determinando las prioridades de las medidas a adoptar y la vigilancia de su eficacia.

- Plan de Prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Vigilancia de la salud y Reconocimiento Médico.

La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

La evaluación de riesgos, determinará los riesgos específicos, en función de ellos, el plan de prevención recogerá el plan de salud consensuado con los representantes de los/as trabajadores/as.

La vigilancia de la salud, contemplará pruebas y exámenes específicos según el sexo, edad, características singulares de la persona, con la periodicidad suficiente para que resulte efectivo garantizando la confidencialidad médica de los datos.

Salvo las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

La Empresa está obligada a efectuar a todos los/as trabajadores/as un reconocimiento médico al año, efectuándose este en el primer semestre del año, así como al iniciar el trabajador/a las relaciones de trabajo con la empresa.

Dichos reconocimientos se harán de acuerdo a la Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para ello, serán establecidos reconocimientos médicos de acuerdo al puesto individual de trabajo.

De estos reconocimientos médicos serán entregados los resultados de forma confidencial al trabajador/a.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se realizará en horas de trabajo y de no ser posible, el tiempo empleado, se computará como tiempo de trabajo efectivo. Si fuera necesario desplazamiento, para la realización de alguna prueba, éste correrá a cargo de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

- Medios de protección y equipos de trabajo.

La empresa, adoptará los medios y equipos necesarios, que determinará el plan de prevención, debiendo de dotar a los/as trabajadores/as de dos equipos de trabajo/año y calzado, reponiéndose en caso de deterioro.

Serán de uso obligatorio para todos los/as trabajadores/as en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica.

Las cantidades y frecuencias serán las relacionadas a continuación, siendo la fecha de entrega para la ropa de trabajo el 30 de abril.

	<i>Conductor</i>	<i>Peón</i>
Verano	1 par de zapatos. 1 pantalón de verano. 1 Polo de manga corta. 1 Gorra.	1 par de botas. 1 Pantalón de verano. 1 Polo de manga corta. 1 Gorra.
Invierno	1 par de botas. 2 pantalones de invierno. 2 Polo de manga larga. 1 Forro polar cada 2 dos años. 1 Chaqueta cada 2 años. 1 Gorro y Braga cada 2 años.	2 pares de botas. 2 Monos/buzos. 1 Forro polar cada 2 dos años. 1 Chaqueta cada 2 años. 1 Gorro y Braga cada 2 años.

Del mismo modo se dotará a todos aquellos/as trabajadores/as que por razón de su trabajo sea necesario el uso de: Gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos y suciedad, casco, etc., en función a la evaluación del riesgo.

En el caso de que alguna prenda o EPI se deteriorara sensiblemente o quedara inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas al trabajador/a, deberá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

En caso de caducidad la prenda o EPI deberá ser sustituido de manera inmediata, debiendo controlar la empresa los plazos de vencimiento de las prendas de trabajo y EPI's.

La calidad y condiciones de las prendas de trabajo y EPI's, serán aprobadas por el Comité de Salud.

Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá siempre almacenada una dotación suficiente para la reposición y entrega.

Aquellos trabajadores/as con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada.

El listado y plazo de entrega de prendas de trabajo podrá ser modificado por acuerdo del Comité de Empresa.

La ropa laboral solo se podrá utilizar durante la jornada laboral, no pudiéndose usar durante vacaciones, días de descanso, o fuera del horario de la jornada laboral.

- Derecho a la información.

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban la información necesaria en relación con:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada uno en su puesto de trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

c) Las medidas de emergencia y evacuación.

- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que dentro de los planes formativos de la empresa, se establezca una formación mínima en temas de Seguridad y Salud Laboral para todo el personal de al menos las reguladas por ley, en el primer año, incluyendo al personal de nuevo ingreso; siendo los contenidos consensuados con los delegados de prevención.

- Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución sobre los métodos de evaluación de riesgos, y de vigilancia de la salud.

- Ser consultados sobre la mutua a quién contratar la cobertura de contingencias profesionales y los servicios que de ello se deriva.

- Ser consultados sobre el Servicio de Prevención, y sobre los elementos: estudios, pruebas que puedan ser contratados con otros medios.

- Tendrán una formación específica para el desarrollo de sus funciones

- Los desplazamientos en cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa serán por cargo de la misma.

- Recibirán copia documental de la «evaluación de riesgos», para poder negociar el plan de prevención.

- Recibirán informe sobre los accidentes e incidentes ocurridos y su investigación de causas.

- Recibirán así mismo, información sobre los controles periódicos que se realicen, sobre las condiciones de trabajo.

- Recibirán información sobre los controles de vigilancia de la salud, con los informes técnicos apropiados, donde se establezcan: Propuestas y medidas de control y protección.

- Y todas aquellas no mencionadas que recoge la L.P.R.L., en su capítulo V, artículo 36.

c) Deberes de los/as trabajadores/as en materia de Prevención de riesgos:

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
 - Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- d) El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

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

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

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicótropas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias.

Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical -Delegado Sindical-

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

En el comité de seguridad y salud, se hace posible el acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

Se adjunta anexo sobre el protocolo de control de Alcoholemia.

Artículo 38.-Otras formas de movilidad.

La movilidad por declaración de incapacidad permanente parcial, disminución de la capacidad del trabajador/a o por razones objetivas para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador/a o por decisión de la empresa, previo informe del servicio médico de vigilancia de la salud de la empresa, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador/a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la empresa. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Comisión Paritaria, previo informe del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39.-Movilidad funcional para protección de la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

La empresa deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 40.-Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores/as en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a empresa, y este recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 41.-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/as trabajadores y las 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 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:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

CAPÍTULO XI. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 42.-Cobertura carnet de conducir.

La privación temporal del permiso de conducir debido a infracciones cometidas en la ejecución de puesto de trabajo de los conductores, no supondrá por sí sola ni la resolución, ni la suspensión de las relaciones laborales.

En este caso, la Empresa estará obligada a dar a los afectados otra ocupación distinta siendo el salario a percibir el mismo de su puesto habitual.

El trabajador/a será reintegrado a su categoría y puesto de trabajo automáticamente, a partir de la devolución del mencionado carnet.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de retirada del permiso de conducir se deba a embriaguez o drogadicción, en estos casos la Empresa estará obligada a dar a los afectados otra ocupación efectiva con el salario de la categoría que ocupen.

Correrán por cuenta de la Empresa los gastos de renovación del permiso de conducir, de aquellos conductores o personal que habitualmente utilice vehículos de la empresa para la realización de su trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En los casos de retirada de puntos dentro del servicio a la Empresa (conductores que prestan servicio para la Empresa), esta abonará el coste que suponga la formación para la recuperación de puntos en la misma proporción que haya supuesto su retirada dentro del servicio prestado a la Empresa.

En caso de que la retirada del carnet de conducir se produjera fuera de la jornada laboral, se procederá de igual forma, y de no ser posible, se concederá una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la privación del carnet.

Una vez cumplida dicha excedencia el trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la excedencia con los mismos derechos y deberes.

Artículo 43.-Póliza de seguros.

Los/as trabajadores/as de la Empresa acogidos por el presente Convenio disfrutarán de una póliza de accidente o de enfermedad profesional, garantizado en todo caso una indemnización con arreglo al importe de 45.000 euros para el 2017 y 46.000 euros para el 2018. La póliza suscrita por la empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento por accidente laboral o no laboral, por enfermedad profesional, por incapacidad absoluta, total o parcial y la gran invalidez.

En caso de no suscribirse esta póliza, la cuantía de la indemnización, será a cargo de la Empresa.

Dicha cantidad será abonada a los herederos legales del trabajador/a, conforme al ordenamiento jurídico civil español.

El importe indicado no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo conservando las cuantías fijadas aquí.

En caso de invalidez permanente parcial se indemnizará según la lesión padecida y con arreglo al baremo general recogido en la póliza de seguros que se contrate.

De dicha póliza se entregará una copia al Comité de Empresa y entrará en vigor a partir de los 15 días de la firma del presente Convenio.

Artículo 44.-Incapacidad transitoria.

En los casos de IT derivada de enfermedad y enfermedad profesional ó accidente laboral y accidente no laboral debidamente acreditada por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo, la Empresa completará hasta el 100% de la base de cotización a partir del primer día que abona la Empresa de quedar en la situación de IT derivada de enfermedad y enfermedad profesional ó accidente laboral y accidente no laboral y mientras dure esta contingencia.

Artículo 45.-Anticipos y préstamos.

1. Los/as trabajadores/as afectos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en la que se solicita, por un importe máximo de hasta un 60% del salario devengado.

Este anticipo se ingresará automáticamente por cuenta bancaria o por talón nominativo, el día quince del mes en que se haya solicitado, y si coincide en sábado, domingo o festivo se ingresará el día anterior.

2. La empresa concederá un préstamo de hasta 1.200,00 euros anuales descontados en 12 mensualidades a un interés mínimo y variable según normas de Ferrovial Servicios, S.A. a los trabajadores con hijos que acrediten estar cursando estudios de grado.

Artículo 46.-Aportación por discapacitados físicos o psíquicos y ayuda en gafas de visión.

Para aquellos trabajadores que tengan a su cargo familiares discapacitados o psíquicos, la Empresa aportará la cantidad hasta completar 130 euros al mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

La Empresa aportará como ayuda en gafas de visión previa presentación de la factura correspondiente a nombre del trabajador al que le haya sido diagnosticado su uso por el especialista de la Seguridad Social, la cantidad de 60 euros por año a partir de la firma de convenio.

Artículo 47.-Ayuda por muerte natural.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la Empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en la cantidad de 6.000 euros, esta cuantía será por una sola vez.

Artículo 48.-Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo y que a la entrada en vigor o durante la vigencia de este tuviesen cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo a la edad de jubilación que le correspondiese, tendrán derecho a la jubilación anticipada conforme a lo dispuesto en el R.D. 5/2013 de 5 de marzo.

Artículo 49.-Jubilación parcial anticipada.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar a la Empresa la Jubilación Parcial Anticipada en los términos establecidos en la Ley y en el acuerdo de 21 de marzo de 2013 suscrito por la empresa y el comité de empresa, en el cual se deberán incluir y dar trámite de aquellos/as trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 50.-Ayuda por jubilación.

Con independencia de lo determinado en los artículos anteriores, al cesar el trabajador/a adscrito a la contrata de la Mancomunidad de Servicios COMSERMANCHA en la Empresa por jubilación, se le concederá un premio de constancia, siempre que llevase 15 años como mínimo al servicio de la Empresa, en cuantía de cuatro mensualidades del salario real, excepto en caso de jubilación anticipada.

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN.

Artículo 51.-Formación Profesional.

La Empresa reconoce que la formación profesional de este personal a todos los niveles contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por la empresa y trabajadores/as, y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicatos del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios que se producen en el sector.

El personal sujeto a este convenio podrá solicitar con un preaviso mínimo de quince días, hasta treinta y cinco horas anuales para cursos de Formación Profesional relacionados con el trabajo que realiza en la Empresa.

La Empresa junto con el comité de empresa realizará un plan de Formación para todos los/as trabajadores/as para el desempeño de sus funciones, de conformidad a la legislación vigente.

Dichas horas serán retribuidas y la fecha de su concesión estará en función de las necesidades del servicio.

Correrán por cuenta de la Empresa los gastos de renovación del permiso de conducir, de aquellos/as conductores o personal que habitualmente utilice vehículos de la empresa para la realización de su trabajo, no así de aquellos/as que lo utilicen de forma no continuada.

Artículo 52.-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 pro-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

fesional, CAP), a través de los/as trabajadores/as que formando parte del Grupo de Operarios y Administrativos, 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/as 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/a, 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.

A los efectos previstos de aplicación del presente artículo, para aquellos trabajadores que sea obligado la obtención del CAP, se estará a lo dispuesto en el RD 3/2012 de 10 de febrero, B.O.E. 29 de marzo de dos mil doce.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 53.-Derechos sindicales.

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, al R.D. 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 54.-Representación sindical.

a) Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas laborales mensuales acumulables en cómputo anual.

Dichas horas serán constituidas para ejercer las funciones sindicales que requiere el cargo y serán en todo caso justificadas ante la Dirección de la Empresa.

Las horas señaladas podrán ser cedidas a la sección sindical correspondiente sin que ello implique incremento alguno en el número de dichas horas, para ello será necesario comunicarlo con el tiempo suficiente a la dirección de la empresa y de forma regular se evitará que en la misma jornada no se hagan coincidir las horas cedidas por los representantes sindicales con las de estos.

b) Tiempo sindical no retribuido. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central sindical y que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrá disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siempre que no exceda del 5 por 100 de la plantilla.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Afiliación y recogida de cuotas. La Empresa no interferirá en las Organizaciones Sindicales para la recogida de cuotas a sus afiliados, pudiéndose negociar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical y su entrega colectiva a la organización sindical.

La empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a una Central Sindical siempre que ésta no entorpezca la realización del trabajo.

Las horas sindicales de los miembros de comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros, en cómputo anual, sin rebasar el máximo total.

Los miembros del mismo sindicato Comité de Empresa o Delegados de Personal, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra e idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

d) En lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia por el Estatuto de los Trabajadores ley orgánica de libertad sindical y demás legislación concordante.

e) El Comité de Empresa y los Delegados de Personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente del personal del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de la plantilla, así como la negociación y representación de la misma ante la empresa.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- Contratos de trabajo.
- Negociación colectiva.
- Sistemas de remuneración.
- Salud laboral.
- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- Medidas disciplinarias.
- Huelga.
- Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

A estos efectos ambas partes se remiten a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Específicamente se podrá establecer una bolsa de horas con el Crédito Horario Sindical de los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa para que la pueda utilizar uno o varios de sus miembros según el criterio exclusivo de los representantes. para el uso de las horas indicadas en la bolsa, la existencia de la misma debe estar previamente aprobada con el consentimiento de los representantes de los trabajadores afectados.

Artículo 55.-Derechos de información de los delegados de personal.

La empresa entregará al Comité de Empresa, con la prioridad que fuera requerida, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4. 1 .g) y artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

CAPÍTULO XIV. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EXPEDIENTE DE CRISIS Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 56.-Sucesión de empresas.

1. El cambio de titularidad del servicio, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del ante-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

rior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, las relaciones laborales de los/as trabajadores/as afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el presente convenio colectivo.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo o la entrada en vigor de otro convenio colectivo negociado con los representantes de los/as trabajadores/as.

4. El cambio de titularidad del servicio no extinguirá el mandato de los representantes legales de los/as trabajadores/as, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

5. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de los/as trabajadores/as afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los/as trabajadores/as, de la transmisión.
- Medidas previstas respecto de los/as trabajadores/as.

6. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores/as se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

7. En caso que por la transmisión se previere adoptar, medidas laborales que afecten a los/as trabajadores/as las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.9 y 44.10 del R.D. Legislativo 2/2015.

Artículo 57.-Subrogación.

Al finalizar el contrato de prestación de servicios que la Empresa tiene con CONSERMANCHA sea por vencimiento natural o por vencimiento anticipado, a los/as trabajadores/as afectados al servicio se les entregará una carta donde contarán las condiciones de trabajo antigüedad, salario, categoría profesional, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos, subrogándose en los contratos de trabajo.

Lo anterior también se produciría si no hay nuevo adjudicatario y las entidades locales toman a su cargo directamente los servicios.

Asimismo deberá entregar relación que recoja a todo el personal contratado con indicación de sus condiciones de trabajo, al comité de empresa y a la Mancomunidad COMSERMANCHA.

En el caso que el servicio vaya a ser prestado por la propia administración (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación, Comunidad Autónoma, Estado) se deberá actuar del mismo modo que en caso de cambio de empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 58.-Expediente de crisis.

La decisión de presentar expediente de crisis será comunicada por la Empresa a los representantes de los/as trabajadores/as directamente con un mínimo de 30 días de antelación a su representación en el organismo competente.

La Empresa estará obligada a garantizar el acceso a los representantes de los/as trabajadores/as y sus asesores a los libros de contabilidad, administración de la Empresa, cartera de pedido, clientes, etc.

La Empresa no podrá presentar solicitud de expediente de crisis en periodo de vacaciones, ni trasladar o sacar material, maquinaria, etc., del centro de trabajo afectado por la solicitud de expediente de crisis.

Artículo 59.-Mantenimiento de volumen de empleo.

La UTE se compromete a mantener, siempre y cuando no exista modificación del contrato por el que presta servicios a la Mancomunidad, manteniendo como mínimo la plantilla equivalente señalada en su oferta económica. Con este fin dentro de la Comisión Paritaria se creará una subcomisión de volumen de empleo que tendrá como único fin la vigilancia de lo aquí pactado.

La UTE se compromete al mantenimiento del actual volumen de empleo, por lo que informará a la mencionada subcomisión del personal que ocupa los puestos de trabajo de la plantilla equivalente, la empresa no podrá realizar amortización de las indicadas a continuación, hasta que la subcomisión de nivel de empleo no apruebe el número de puestos anuales por grupo y especialidad profesional.

No obstante lo previsto en el apartado precedente la UTE estará plenamente facultada para amortizar, todas las vacantes que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación, excedencias (en las que no se ejercite legalmente el derecho al reingreso al puesto de trabajo de existir este), incapacidades permanentes (total, absoluta, gran invalidez, por finalización o expiración de todo tipo de contratos temporales o de duración determinada, extinciones por mutuo acuerdo de las partes, bajas voluntarias, por muerte o fallecimiento y por despidos improcedentes que finalicen por acuerdo, pacto o transacción ante el Servicio de Mediación, Arbitraje o Conciliación o en los Juzgados de lo Social. Siempre y cuando respete el mínimo de la plantilla equivalente señalada tanto en el contrato como en la oferta realizada por la UTE.

CAPÍTULO XV. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 60.-Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Título I, Capítulo IV y V Sección I y II, artículos 58, 59 y 60 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Capítulo XII del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO XVI. PLAN DE IGUALDAD, ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

Artículo 61.-Igualdad de Trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (B.O.E. de 23 de marzo).

Igualmente las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio 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.

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.

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

Ambas partes se ratifican y se afirman en el Acuerdo Marco de 20 de Octubre de 2010 por el que se firma el Plan de Igualdad en UTE COMSERMANCHA 2013.

Artículo 62.- Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Todo los/as trabajadores/as de UTE COMSERMANCHA 2013 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 UTE COMSERMANCHA 2013 declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferroviario, o el documento que lo sustituya según el anexo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

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:

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

Disposición Adicional Segunda. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo preceptuado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en el RD 2/2015 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente que sea de aplicación.

Disposición Adicional Tercera. Instituto Laboral de Castilla-La Mancha.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan su sometimiento expreso al Instituto Laboral de la comunidad de Castilla-La Mancha y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, Párrafo 0 del citado reglamento y artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

1) Las discrepancias producidas en el Seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto de la comunidad de Castilla la Mancha en su reglamento.

2) La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Castilla-La Mancha en su Reglamento.

Disposición Adicional Cuarta. Género neutro.

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 lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Disposición Adicional Quinta.-Medios y dispositivos de comunicación.

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

Disposición Adicional Sexta.-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.

Disposición Adicional Séptima. Anexos.

Los anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

Disposición Adicional Octava.-Grados de Parentesco.

A los efectos de conocimiento de los grados de parentesco tanto en los casos de consanguinidad o afinidad se transcribe la presente tabla.

Disposición adicional Novena.

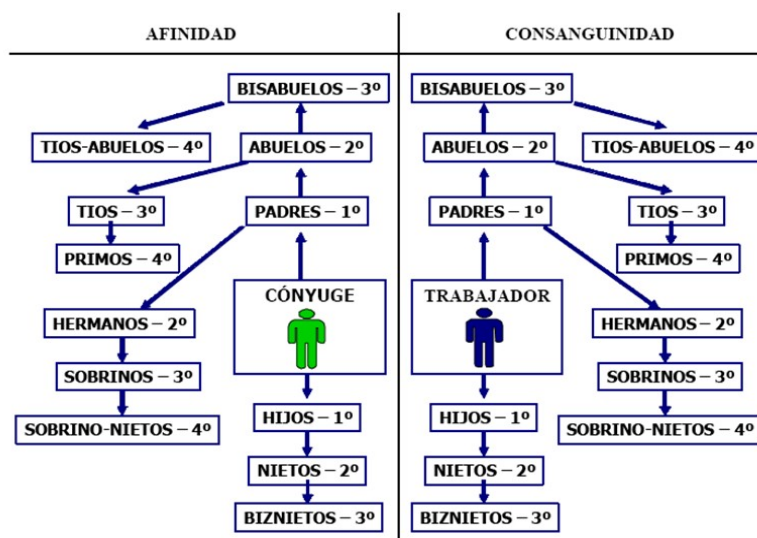
Antes del 31 de marzo se elaborará un protocolo que regule el ejercicio y cambio de las distintas especialidades para los trabajadores.

Disposición adicional Décima.

En el supuesto de que las necesidades del servicio exijan que un trabajador/a haya de ser cambiado temporalmente de su turno habitual de trabajo, quedando en reserva, el horario de estos trabajadores será de 7,00 a 13,00 horas.

Disposición Derogatoria Única.-Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo 2012-2015 de la Empresa UTE CESPA, S.A. CESPA Gestión de Residuos, S.A., antecesora de la UTE COMSERMANCHA 2013, S.A., así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

TABLAS DEFINITIVAS 2016 (A 31 DICIEMBRE DE 2016) 4/3

SUBIDA IPC AÑO i-1								0,00%								
SUBIDA ADICIONAL IPC AÑO i-1								0,75%								
SUBIDA RECUPERACION JORNADA. SALARIO BASE Y EXTRAS								0,00%								
PLUS FESTIVOS								-								
	365	110	180	180	180	11	38	180	9	11	180	13	1	180	1	13
Conceptos y Categorías	Salario Base	Paga Extra	Tox. Pen. Pel.	Plus Noct.	Plus Asist.	Plus Trans.	Plus Acum.	Plus Distan.	Plus Equi. Es.	Plus Máq. Esp. Pl.	Plus Fest.	Plus Dedic.	Plus CL			Plus Festivos
	Día	Día	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Importe mes	Día acum. trabaj.	Importe Km.	Importe Mes	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Importe Año	Día efec. trab.	Bolsa de Vacac.		Día efec. trab.
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	33,99	33,99			6,80								13.316,72		206,29	
Delegado, Ayudante Ingeniero	33,74	33,74			6,74								11.233,19		206,29	
Jefe de Servicios	33,46	33,46			6,69								7.321,46		206,29	
Encargado	33,46	33,46	6,69	6,69		54,26							5.487,39		206,29	
Responsable de Planta	33,46	33,46			6,69								4.772,71		206,29	
Responsable Maquinaria	33,46	33,46			6,69								3.056,83		206,29	
Capataz Noche	33,46	33,46	6,69	6,69		54,26	13,54	0,35					2.328,57		206,29	
Capataz Día	33,46	33,46	6,69				13,54	0,35					2.328,57		206,29	
Oficial Administrativo	33,15	33,15			6,64								2.892,44		206,29	
Mecánico Noche	33,15	33,15	6,64	6,64			13,54	0,35							206,29	
Conductor Noche	30,16	30,16	7,75	7,75		49,38	15,57	0,35	30,99					1,71	206,29	
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Soldador	30,16	30,16	7,75				15,57	0,35							206,29	
Conductor Día	30,16	30,16	7,75				15,57	0,35	30,99						206,29	
Oficial 2º Admvo. y Oficial 2º	29,68	29,68			5,93										206,29	
Aux. Admón. y Oficial 3º	29,68	29,68			5,93										206,29	
Guarda Vigilante Noche-Día	29,44	29,44	5,88	5,88			15,57	0,35							206,29	
Peón Noche	29,44	29,44	7,56	7,56		49,38	15,57	0,35	30,99						206,29	
Peón y Peón especialista Planta	29,44	29,44	7,56				15,57	0,35		0,72					206,29	
Peón Soldador	29,44	29,44	7,56				15,57	0,35		0,72					206,29	
Palista de Planta y Vertedero	29,44	29,44	7,56				15,57	0,35		0,72					206,29	
Peón Día	29,44	29,44	7,56				15,57	0,35		0,72					206,29	

TABLAS DEFINITIVAS 2017 4/3

SUBIDA IPC AÑO i-1																1,60%
SUBIDA ADICIONAL IPC AÑO i-1																0,00%
SUBIDA RECUPERACION JORNADA. SALARIO BASE Y EXTRAS																0,00%
PLUS FESTIVOS																20,00
	365	110	180	180	180	11	38	180	9	11	180	13	1	180	1	13
Conceptos y Categorías	Salario Base	Paga Extra	Tox. Pen. Pel.	Plus Noct.	Plus Asist.	Plus Trans.	Plus Acum.	Plus Distan.	Plus Equi.espe.	Plus Máq.esp. Pl.	Plus Festivo	Plus Dedic.	Plus CL	Bolsa de Vacac.	Plus Festivos	
			Día efec. trab.	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Importe mes	Día acum. trabaj.	Importe Km.	Importe mes	Día efec. trab.	Día efec. Trab.	Importe año	Día efec. Trab.			
	Día	Día														
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	34,54	34,54			6,91							13.529,79		209,59	20,00	
Delegado, Ayudante Ingeniero	34,28	34,28			6,85							11.412,92		209,59	20,00	
Jefe de Servicios	33,99	33,99			6,80							7.438,61		209,59	20,00	
Encargado	33,99	33,99	6,80	6,80		55,13						5.575,19		209,59	20,00	
Responsable de Planta	33,99	33,99			6,80							4.849,07		209,59	20,00	
Responsable Maquinaria	33,99	33,99			6,80							3.105,73		209,59	20,00	
Capataz Noche	33,99	33,99	6,80	6,80		55,13	13,76	0,36				2.365,83		209,59	20,00	
Capataz Día	33,99	33,99	6,80				13,76	0,36				2.365,83		209,59	20,00	
Oficial Administrativo	33,99	33,99			6,75							2.938,72		209,59	20,00	
Mecánico Noche	33,99	33,99	6,75	6,75			13,76	0,36						209,59	20,00	
Conductor Noche	30,64	30,64	7,87	7,87		50,17	15,81	0,36	31,48				1,74	209,59	20,00	
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Soldador	30,64	30,64	7,87				15,81	0,36						209,59	20,00	
Conductor Día	30,64	30,64	7,87				15,81	0,36	31,48					209,59	20,00	
Oficial 2º Admvo. Y Oficial 2º	30,15	30,15			6,03									209,59	20,00	
Aux Admo. Y Oficial 3º	30,15	30,15			6,03									209,59	20,00	
Guarda Vigilante Noche - Día	29,91	29,91	5,98	5,98			15,81	0,36						209,59	20,00	
Peón Noche	29,91	29,91	7,68	7,68		50,17	15,81	0,36	31,48					209,59	20,00	
Peón y Peón especialista Planta	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00	
Peón Soldador	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00	
Palista de Planta y Vertedero	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00	
Peón Día	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00	

TABLAS DEFINITIVAS 2017. 5 DÍAS SEMANA

SUBIDA IPC AÑO i-1																	1,60%	
SUBIDA ADICIONAL IPC AÑO i-1																	0,00%	
SUBIDA RECUPERACION JORNADA. SALARIO BASE Y EXTRAS																	0,00%	
PLUS FESTIVOS																	20,00	
0,91	365	110	224	224	224	11	48	224	9	11	224	13	1	200	1	13		
Conceptos y Categorías	Salario Base	Paga Extra	Tóx. Pen. Pel.	Plus Noct.	Plus Asist.	Plus Trans.	Plus Acumu.	Plus Distan.	Plu Equi. Esp.	Plus Máq. Esp. Pl.	Plus Festivo	Plus Dedic.	Plus CL	Bolsa de vacac.	Plus Festivos			
	Día	Día	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Importe mes	Día acum. trabaj.	Importe Km.	Importe mes	Día efec. trab.	Día efec. traba.	Importe año	Día efec. trab.					
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	34.54	34.54			5.55								13.529.79		209.59	20.00		

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Delegado, Ayudante Ingeniero	34,28	34,28			5,50										11.412,92		209,59	20,00
Jefe de Servicios	33,99	33,99			5,46										7.438,61		209,59	20,00
Encargado	33,99	33,99	5,46	5,46			55,13								5.575,19		209,59	20,00
Responsable de Planta	33,99	33,99			5,46										4.849,07		209,59	20,00
Responsable Maquinaria	33,99	33,99			5,46										3.105,73		209,59	20,00
Capataz Noche	33,99	33,99	5,46	5,46			55,13	10,89	0,29						2.365,83		209,59	20,00
Capataz Día	33,99	33,99	5,46					10,89	0,29						2.365,83		209,59	20,00
Oficial Administrativo	33,68	33,68			5,42										2.938,72		209,59	20,00
Mecánico Noche	33,68	33,68	5,42	5,42				10,89	0,29								209,59	20,00
Conductor Noche	30,64	30,64	6,33	6,33			50,17	12,52	0,29	31,48						1,57	209,59	20,00
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Soldador	30,64	30,64	6,33					12,52	0,29								209,59	20,00
Conductor Día	30,64	30,64	6,33					12,52	0,29	31,48							209,59	20,00
Oficial 2º Admvo. Y Oficial 2º	30,15	30,15			4,84												209,59	20,00
Aux Admo. Y Oficial 3º	30,15	30,15			4,84												209,59	20,00
Guarda Vigilante Noche - Día	29,91	29,91	4,80	4,80				12,52	0,29								209,59	20,00
Peón Noche	29,91	29,91	6,17	6,17			50,17	12,52	0,29	31,48							209,59	20,00
Peón y Peón especialista Planta	29,91	29,91	6,17					12,52	0,29		0,59						209,59	20,00
Peón Soldador	29,91	29,91	6,17					12,52	0,29		0,59						209,59	20,00
Palista de Planta y Vertedero	29,91	29,91	6,17					12,52	0,29		0,58						209,59	20,00
Peón Día	29,91	29,91	6,17					12,52	0,29		0,59						209,59	20,00

TABLAS DEFINITIVAS 2017 4/3

SUBIDA IPC AÑO i-1															1,60%
SUBIDA ADICIONAL IPC AÑO i-1															0,00%
SUBIDA RECUPERACION JORNADA. SALARIO BASE Y EXTRAS															0,00%
PLUS FESTIVOS															20,00
Múltiplos jornada 5 días	365	110	224	224	224	11	48	9x224	11	224	15	1	200	1	13
Múltiplos jornada 4/3	365	110	180	180	180	11	38	9x180	11	180	15	1	180	1	13
Conceptos y Categorías	Salario Base	Paga Extra	Tox. Pen.	Plus Noct.	Plus Asist.	Plus Trans.	Plus Acum.	Plus Distan.	Plus Equi. Esp.	Plu Máq. Espe. Pl.	Plus Festivo	Plus Dedic.	Plus CL	Bolsa de Vacac.	Plus Festivos
	Día	Día	Día efec. Trab.	Día efec. Trab.	Día efec. Trab.	Importe mes	Día acum. trabaj.	Importe Km.	Importe mes	Día efec. trab.	Día efec. trab.	Importe año	Día efec. Trab.		Día efec. trab.
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	34,54	34,54			6,91							13.529,79		209,59	20,00
Delegado, Ayudante Ingeniero	34,28	34,28			6,85							11.412,92		209,59	20,00
Jefe de Servicios	33,99	33,99			6,80							7.438,61		209,59	20,00
Encargado	33,99	33,99	6,80	6,80		55,13						5.575,19		209,59	20,00
Responsable de Planta	33,99	33,99			6,80							4.849,07		209,59	20,00
Responsable Maquinaria	33,99	33,99			6,80							3.105,73		209,59	20,00
Capataz Noche	33,99	33,99	6,80	6,80		55,13	13,76	0,36				2.365,83		209,59	20,00
Capataz Día	33,99	33,99	6,80				13,76	0,36				2.365,83		209,59	20,00
Oficial Administrativo	33,68	33,68			6,75							2.938,72		209,59	20,00
Mecánico Noche	33,68	33,68	6,75	6,75			13,76	0,36						209,59	20,00
Conductor Noche	30,64	30,64	7,87	7,87		50,17	15,81	0,36	31,48				1,74	209,59	20,00
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Soldador	30,64	30,64	7,87				15,81	0,36						209,59	20,00
Conductor Día	30,64	30,64	7,87				15,81	0,36	31,48					209,59	20,00
Oficial 2º Admvo. Y Oficial 2º	30,15	30,15			6,03									209,59	20,00
Aux Admo. Y Oficial 3º	30,15	30,15			6,03									209,59	20,00
Guarda Vigilante Noche - Día	29,91	29,91	5,98	5,98			15,81	0,36						209,59	20,00
Peón Noche	29,91	29,91	7,68	7,68		50,17	15,81	0,36	31,48					209,59	20,00
Peón y Peón especialista Planta	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00
Peón Soldador	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00
Palista de Planta y Vertedero	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00
Peón Día	29,91	29,91	7,68				15,81	0,36		0,73				209,59	20,00
Peón y Peón especialista Planta 5 días (recogida orgánica)	29,91	29,91	6,17				12,52	0,29		0,59				209,59	20,00

ANEXO II

Tablas definitivas año 2017 del Convenio Colectivo de la U.T.E. COMSERMANCHA 2013 y sus trabajadores en el Centro de trabajo de Alcázar de San Juan (Ciudad Real) para las actividades de Recogida de Basuras, Recogida Selectiva, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Contenedores.

	DEFINITIVA 2016	DEFINITIVA 2017
Artículo nº.-Retribuciones Recogida Sábados y Vigilancia Personal Recogida Sábados, Vigilancia y Festivos de Mantenimiento.	82.10 euros	90 euros
Artículo nº.-Vacaciones: Bolsa de Vacaciones	206.29 euros	209.59 euros
Artículo nº.- Aportación por disminuidos: Físicos o psíquicos	120 euros	130 euros
Artículo nº.-Plus exceso de trabajo:	15.57 euros	15.82 euros
Artículo nº.-Dietas: Pernoctando	45.20 euros	45.93 euros
No pernoctando	28.37 euros	28.82 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo nº.-Plus Distancia:	0.36 euros	0.36 euros
Artículo nº.-Plus Transporte:	49.38 euros	50.17 euros
Artículo nº.-Plus Manejo de Equipos de Carga Lateral y Recogida Selectiva	30.76 euros	31.48 euros
Artículo nº.-Plus personal de Planta de Tratamiento:	0.72 euros	0.73 euros

ANEXO III

LISTADO DE PERSONAL DE LA UTE COMSERMANCHA 2013 POR ANTIGÜEDAD CON SERVICIO Y CATEGORÍA

Nombre y apellidos	Antigüedad	Servicio	Categoría
MCC	29/08/1979	Repaso	Peón
MCF	10/01/1983	Responsable Delegación	Jefe Servicios y Financieros
MRA	16/07/1984	Planta	Conductor
JLMG	07/10/1984	Planta	Peón
CLM	26/02/1985	Recogida	Encargado
EJCC	07/04/1986	Selectiva	Conductor
JLBL	01/07/1987	Oficina	Of. Admin
JLFM	20/11/1987	Repaso	Peón
MACM	24/01/1988	Planta	Peón
JFGA	01/06/1988	Repaso	Peón
MMM	22/06/1989	Repaso	Peón
JMM	02/10/1989	Repaso	Peón
GGG	11/11/1989	Repaso	Peón
JCL	13/11/1989	Recogida	Conductor
LSS	02/01/1990	Conductor	Conductor
RMM	02/01/1990	Mant. Cont.	Conductor
VRG	01/02/1990	Orgánica	Peón
PSVL	10/02/1990	Recogida	Conductor
JCFS	07/05/1990	Recogida	Capataz
AGM	15/06/1990	Lavacontenedores	Conductor
GMA	02/07/1990	Recogida	Conductor
ACG	09/07/1990	Recogida	Capataz
AZLR	22/04/1991	Planta	Peón
JARC	03/06/1991	Planta	Peón
AEC	10/10/1991	Recogida	Conductor
AVH	02/01/1992	Lav. Intensiva	Conductor
VOC	24/01/1992	Planta	Conductor
ICT	16/03/1992	Recogida	Conductor
JCMC	20/03/1992	Recogida	Conductor
FJRM	02/04/1992	Repaso	Peón
JJLG	04/05/1994	Orgánica	Peón
RFP	22/08/1994	Taller	Responsable Mecánico
JGR	17/01/1995	Planta	Peón
AMS	23/05/1995	Recogida	Conductor
JGR	23/05/1995	Prejubilado	Prejubilado
RRP	23/05/1995	Lavacontenedores	Conductor

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

MAVP	02/01/1999	Planta	Vigilante
FBZ	24/05/1999	Res. Servicios	Jefe Servicios
JCQ	24/05/1999	Recogida	Conductor
JGJ	01/01/2000	Prejubilado	Prejubilado
JGP	01/01/2000	Planta	Peón
ARJ	01/02/2000	Planta	Peón
LMMF	04/04/2001	Selectiva	Conductor
MMC	06/08/2001	Oficina	Admin
FFA	01/01/2002	Recogida	Conductor
JEAU	01/07/2002	Planta	Capataz
JSV	01/06/2003	Resp. Planta/Vert.	Jefe Planta
MGP	01/10/2003	Lav. Intensiva	Peón
AJAM	01/07/2004	Lav. Intensiva	Conductor
JRB	01/07/2004	Lav. Intensiva	Conductor
FAS	01/01/2005	Recogida	Conductor
JMFH	01/05/2005	Planta	Peón
AQC	01/07/2005	Planta	Conductor
GRV	01/07/2006	Planta	Peón
JALV	01/07/2006	Taller	Mecánico
JME	01/08/2007	Taller	Peón
SJG	01/08/2007	Recogida	Conductor
FCC	01/09/2007	Orgánica	Peón
VJMR	01/11/2007	Planta	Peón
MNM	01/01/2008	Selectiva	Conductor
MMJ	01/02/2008	Planta	Peón
JRB	01/08/2002	Planta	Peón
ORM	01/10/2008	Selectiva	Conductor
JJSR	16/12/2008	Planta	Vigilante
IDB	22/01/2009	Planta	Peón
JDFQ	02/01/2009	Recgida	Conductor
NLF	01/03/2009	Lav. Intensiva	Conductor
NCR	02/03/2009	Res. Taller/Biogás	Técnico
JJAB	01/12/2009	Recogida	Conductor
APF	01/01/2010	Planta	Peón
RMR	01/01/2010	Lavacontenedores	Conductor
ARR	18/03/2010	Selectiva	Conductor
BIV	01/04/2010	Orgánica	Peón
JJCR	01/04/2010	Recogida	Conductor
PGR	10/05/2010	Planta	Guarda
LTB	15/11/2010	Recogida	Conductor
MAV	11/06/2011	Planta	Conductor
APN	12/08/2011	Recogida	Conductor
ECG	17/09/2012	Planta	Control/Báscula/Telefonista

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

JMRQ	01/03/2013	Mant. Con.	Conductor
JFRE	18/03/2013	Planta	Conductor
MPMR	01/07/2013	Planta	Limpiadora
JCMR	01/09/2013	Lav. Intensiva	Peón
CLGP	05/02/2014	Mancomunidad	Técnico
AMM	23/04/2014	Recogida	Conductor Parcial
JAUC	23/04/2014	Recogida	Conducto
SCM	23/04/2014	Selectiva	Conductor
JLVR	16/06/2014	Recogida	Sábado Noches Cond.

Anuncio número 4063

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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