

administración autonómica

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE COMSERMANCHA 2013 de la provincia de Ciudad Real, para los años 2024-2025, presentado a través de medios electrónicos con fecha 29 de enero de 2025, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 25 de febrero de 2025; 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), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,
ACUERDA:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE COMSERMANCHA 2013, de la provincia de Ciudad Real, para los años 2024-2025, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, con el código 13000982011999, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ciudad Real, 26 de febrero de 2025.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA UTE COMSERMANCHA 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.

En Alcázar de San Juan, a 20 de diciembre 2024 se reúnen en las oficinas de la empresa los siguientes intervinientes:

PARTE EMPRESARIAL:

Jose Antonio Gallardo Cubero

Víctor de Ancos Viñas.

Salvador Nieves Lamas

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

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

Maria Luz Muñoz Sánchez

PARTE SOCIAL:

Jesús Manuel Ramos Quiralte (UGT)

Pedro Santiago Villarejo López de la Rica (UGT)

José Manuel Freire Herrera (UGT)

José Luis Beamud Molina (UGT)

Salvador Jaime García (CCOO)

Alfonsi Álvarez Magdaleno (UGT, Asesor)

Antonio Sánchez Carnerero Fernández (CCOO, Asesor)

Las partes intervinientes en la representación que ostentan acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1.- Partes que lo concertan 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.

CAPITULO 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 DOS años, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2.024 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia será automática el 31 de diciembre de 2025. Debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones en 45 días desde la denuncia.

Concluida su vigencia y hasta tanto se llegue a un acuerdo para el próximo convenio colectivo, se mantendrán en su totalidad las condiciones pactadas en el presente convenio salvo las que estipulan los incrementos salariales

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisi-

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

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

ble, 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 revalorizarle, 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 estas.

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 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 TRES miembros de la empresa y TRES miembros de la parte social, deben ser elegidos entre sindicatos con representación en el comité de empresa y que hayan firmado el presente convenio colectivo. 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

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

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

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.

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 vengán 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 plan-

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

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

tear 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.

CAPITULO III. CONTRATACIÓN.

Artículo 9.- Contratación.

Conforme a la legislación vigente.

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.

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.

Artículo 10.- Contratación de trabajadores/as con discapacidad

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:

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

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

Técnicos Titulados: 2 meses.

Administrativos: 1 mes.

Resto de Personal: 15 días.

CAPITULO 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 art. 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:

- 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.

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

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

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:

- 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.
- Basculista.

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

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

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

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.

h) Basculista: Posee los conocimientos, practica y especialidad para ejecutar labores relacionadas con el manejo de la báscula y de los programas informáticos inherentes a la misma.

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.

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.

CAPITULO V. ORGANIZACION 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 Estatuto de los Trabajadores.

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.

La plantilla de trabajadores a la firma del presente convenio es la que figura en el ANEXO IV del mismo y la firma de este convenio está vinculada al mantenimiento de todos los puestos de trabajo que figuran a la firma del mismo.

Para el grupo de operarios de recogida y tratamiento se ha establecido una jornada laboral de 35 horas semanales y 45 minutos; repartidas en cuatro días de lunes a sábados para el personal de planta

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

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

y tratamiento en el turno de mañana y de martes a sábados para el personal de noche de recogida, selectiva y repaso 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 grupo profesional.

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 art. 5 apartado e) del RDL 2/2015, debiendo colaborar éstos con la empresa en orden a conseguir su incremento.

Igualmente, y conforme a lo previsto en mismo texto legal en su art. 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.

Para toda la vigencia del Convenio se establece un plus de tonelada de 175€, de los cuales 100€ se cobrarán sea cual sea el número de toneladas recogidas y 75€ adicionales siempre y cuando la UTE COMSERMANCHA 2013 se encuentre dentro de la horquilla asociada a su contrato con la Mancomunidad de Servicios Comsermancha. Se cobrará en febrero de todos los años.

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 profesio-

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

nal 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.

CAPITULO 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.

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 considerarán 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

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

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

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.

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

CAPITULO 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:

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

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: 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 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.

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 en las 12 mensualidades.

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.

Los trabajadores que deban realizar desplazamientos y que no cuenten para ello de un vehículo de empresa, recibirán dicho plus en los términos establecidos en el primer apartado.

Quedando definido en la tabla salarial para cada una de las categorías que les corresponde.

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 todos los conductores del servicio de recogida con categoría conductor noche.

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.

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, siendo el importe del mismo durante toda la vigencia del Convenio de 30 €.

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

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.

Todos los trabajadores que efectúen los trabajos de recogida de basuras los descansos trabajados tendrán una remuneración por noche según tablas anexas.

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.

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 2024: Incremento de Tablas salariales a partir del 1 de enero de 2024 del 4%, respecto de las tablas definitivas de 2023.

Año 2025: Incremento de Tablas salariales a partir del 1 de enero de 2025 del 3%. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3%, se incrementarán las tablas en la diferencia entre el 3% y el valor real del IPC de 2024.

Los conceptos que se incrementarán con las subidas indicadas anteriormente son:

1. Salario base y en consecuencia las pagas extraordinarias,
2. Plus Tóxico Penoso,
3. Plus Nocturnidad
4. Asistencia
5. Plus Transporte
6. Plus mensual
7. Plus Distancia
8. Plus Equipo especial
9. Plus Máquina
10. Plus Dedicación
11. Plus Lateral/Selectiva
12. Bolsa de vacaciones
13. Plus descanso
14. Horas extras

Como anexo I, se publica la tabla salarial del año 2024.

Como anexo II, se publica la tabla salarial del año 2025.

CAPITULO 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 y cuarenta y cinco

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

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

minutos 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 y cuarenta y cinco minutos 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.

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 de lunes a viernes.

Se tendrá un horario de invierno desde el 16 de septiembre al 15 de junio y un horario de verano en jornada intensiva desde el 16 de junio al 15 de septiembre con una jornada intensiva de 8 a 15 de lunes a viernes. Con una jornada media anual de 38 h/semana.

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 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.

En la primera reunión de la comisión paritaria se debe elaborar el calendario laboral del año en curso y la distribución de la jornada de todos los servicios.

Para modificar este sistema de turnos y jornada de 35 horas y 45 minutos será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo pondrán ser modificados por acuerdo de la comisión paritaria.

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.

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

Artículo 28.- Calendario Laboral.

Durante el mes de noviembre se negociará 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.

Durante toda la vigencia del Convenio las jornadas de trabajo serán de 184 días y 185 para años bisiestos con los mismos criterios que los años anteriores.

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

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.

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 computarán 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 184 días de trabajo y 185 en años bisiestos. 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.

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

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 período 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.

Artículo 31.- Licencias y permisos.

A las personas trabajadoras les será de aplicación de aplicación en el artículo 37. 3 de Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, como normativa mínima. Lo regulado en el presente convenio, en los supuestos que se indican a continuación, serán aplicables siempre y cuando sea más favorable para la persona trabajadora que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

1.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.- 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 vengán originadas por tratarse de parentescos de segundo grado de consanguinidad y por los motivos indicados en los apartados 3), 4), 5).

Los permisos empezarán a contar a partir del primer día hábil conforme a su cuadrante de trabajo 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 fallecimiento, 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.

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

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

- 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.

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

3.- 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.

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.

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

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.

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 trabajadores/as disfrutarán de cuatro días de asunto propio durante la vigencia del presente contrato 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 estos.

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

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 RD. 2064/1995, de 22 de diciembre y normativa concordante.

CAPITULO 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:

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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

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

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

La excedencia contemplada en las letras a) y b) del presente apartado, cuyo periodo 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 conforme a lo dispuesto en la legislación, artículo 43, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores

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 resultase 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 o paternidad.

En caso de maternidad o paternidad o adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto del artículo 48 del RD Legislativo 2/2015 del ET, así como a la normativa y legislación resultante de aplicación.

CAPITULO X. SALUD LABORAL.

Artículo 36.- 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.

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

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

Asimismo, 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.

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

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

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>



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, que se realizarán anualmente garantizando la confidencialidad médica de los datos. Esta vigilancia será obligatoria para todos los trabajadores.

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

Si de los reconocimientos anuales resultase alguna limitación o ineptitud sobrevenida del Trabajador, la empresa se obliga con anterioridad a la adopción de cualquier decisión a consultar e informar de ello al Comité de Seguridad y Salud acerca de las alternativas a adoptar, teniendo que ser oído y consultado este Comité antes de la adopción de cualquier medida.

Dichos reconocimientos se harán de acuerdo con la Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para ello, serán establecidos reconocimientos médicos de acuerdo con el puesto individual de trabajo, siendo informado el comité de Seguridad y Salud de los distintos tipos de reconocimiento que se realicen anualmente

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

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.

	Conductor	Peón
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.

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

De las cantidades indicadas en la anterior tabla, recibirán además de la correspondiente, una unidad adicional, a excepción del calzado, los trabajadores que presenten sus servicios en el turno de tarde, en el servicio de quipo mixto y en el puesto de voluminosos.

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 quedará 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:

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.
- 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-

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

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

La 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 37.- 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 38.- 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.

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

Artículo 39.- 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 40.- 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.

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

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

La 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.

CAPITULO XI. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 41.- 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 fuera del horario de trabajo, 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.

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 42.- Póliza de seguros.

Los/as trabajadores/as de la Empresa acogidos por el presente Convenio disfrutarán de una esta póliza de accidente o de enfermedad profesional, garantizado en todo caso una indemnización con arreglo al importe de 46.000€ para toda la vigencia del Convenio. 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.

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

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

El importe indicado no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente convenio colectivo 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 43.- Incapacidad Transitoria.

En los casos de IT derivada de enfermedad y enfermedad profesional o 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 o accidente laboral y accidente no laboral y mientras dure esta contingencia.

Artículo 44.- 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€ anuales descontados en 12 mensualidades a un interés mínimo y variable según normas de Ferrovial Servicios SA a los trabajadores con hijos que acrediten estar cursando estudios de grado.

Artículo 45.- 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 150€ al mes.

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 70€ por año a partir del 2025, con un máximo de 2000€ anuales de esta ayuda.

Artículo 46.- 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€, esta cuantía será por una sola vez.

Artículo 47.- 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 la legislación vigente.

Artículo 48.- Jubilación parcial anticipada.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar a la Empresa la Jubilación Parcial Anticipada en los términos establecidos en la ley, la empresa está obligada al estudio de la solicitud presentada y dar respuesta en un máximo de 30 días e informar al comité de empresa, salvo que el trabajador manifieste expresamente que no autoriza informar al comité.

Artículo 49.- 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.

CAPITULO XII. FORMACIÓN.

Artículo 50.- 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 51.- Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).

Se estará en lo dispuesto según el acta de la comisión paritaria celebrada el 6 de febrero de 2020 y el acta de comité de empresa del 10 de mayo del 2018.

CAPITULO XIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 52.- Derechos sindicales.

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, al RD 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 53.- 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

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

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

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.

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 54.- Derechos de información de los delegados de personal.

La empresa entregará al Comité de Empresa, con la prioridad que fuera requerida, toda la docu-

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

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

mentación 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.

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

Artículo 55.-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 anterior, 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 de 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 art. 44.9 y 44.10 del RD Legislativo 2/2015.

Artículo 56.- 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 afectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos adquiridos, subrogándose en los contratos de trabajo.

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

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

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

Así mismo 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.

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 57.- 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.

CAPITULO XV. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 58.- 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.

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

Artículo 59.- 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.

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

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

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

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 (BOE 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.

Es de aplicación el Plan de Igualdad de Ferrovial Servicios, medioambiente e infraestructuras, suscrito entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT y que es de aplicación para las empresas Prezero SAU y Prezero GR SA, y registrado con el expediente 90/11/0655/2022 en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 60.- 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 Prezero, o el documento que lo sustituya.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición Adicional Primera. Recuperación de jornada y retribuciones.

Ambas partes son conscientes de que aún queda por recuperar un 6,75% de la jornada y retribuciones, reducción adoptada de común acuerdo y con el fin de salvaguardar el nivel de empleo, y manifiestan su voluntad de recuperación de este porcentaje, cuando, con el consentimiento de ambas partes, se den las condiciones necesarias para su recuperación y así lo acuerden las partes firmantes del presente Convenio.

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

1-. Objeto.

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

2-. Garantías del procedimiento.

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

3-. Procedimiento.

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

a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,

b) El tiempo por el que se solicita la misma.

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 15 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de

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

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

las siguientes tres respuestas posibles:

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

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

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

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

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

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

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otras personas trabajadoras al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

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

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

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

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

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

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

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

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

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

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

7. Modificación legal o normativa.

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

Disposición Adicional Cuarta. La desconexión digital.

1. Exposición de motivos.

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

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

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

2. Definición.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1-. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

2-. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.

3-. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).

4-. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.

5-. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internacionales de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.

6-. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

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

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

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

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

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

Disposición Adicional Quinta. 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 (Art. 1, Párrafo 0 del citado reglamento y Art. 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 Sexta. 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.

Disposición Adicional Séptima.- 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 Octava.- 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 Novena. 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.

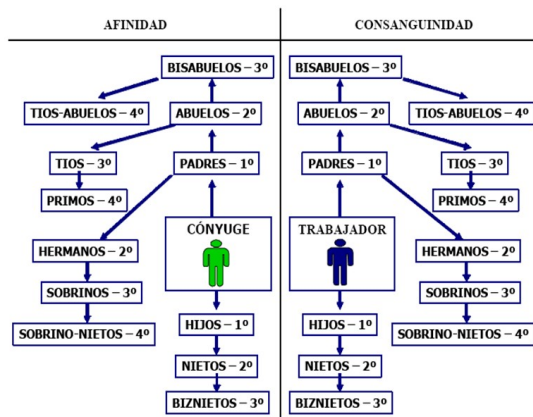
Disposición Adicional Décima.- Grados de Parentesco.

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

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

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

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



Disposición adicional Decimoprimeras:

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

Disposición adicional Decimosegunda:

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 adicional Decimotercera, Horas estructurales

Dada la diferencia entre la jornada fijada en el presente convenio y la jornada máxima legal, 40 horas semanales ambas partes acuerdan la creación de las horas estructurales, fijando el número de horas estructurales en 175 horas anuales por trabajador y año, de modo que la suma la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 del Convenio Colectiva y las horas estructurales no superan la jornada anual máxima legal.

Estas horas estructurales, aun no siendo extraordinarias, se retribuirán por hora efectiva de trabajo con el mismo importe que las horas extraordinarias, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

La prestación del consentimiento a la realización de horas estructurales implica el compromiso de realizar las horas que le sean asignadas por la empresa, pudiendo el trabajador revocar, en cualquier momento y siempre por escrito el consentimiento prestado para la realización de las horas estructurales, así mismo podrá negarse a la realización de las horas estructurales por causa justificada.

Disposición adicional Decimocuarta. Cambio climático, transición justa, economía circular, empleos verdes, Industria 4.0 y nueva era digital.

Las acciones orientadas a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático tienen como objetivos principales (en el marco de la economía circular y la protección del clima), disminuir el consumo de recursos naturales, el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías y el impulso e implementación de procesos y servicios respetuosos con el medioambiente, así como el diseño de un futuro con soluciones sostenibles y eficientes, además, de potenciar el aprovechamiento de la energía verde; en consonancia, todo ello, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS 9, ODS 11, ODS 12 y ODS 13).

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

En consideración a todo ello, ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector (y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio), a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes- el cambio climático, los empleos verdes y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición adicional Decimoquinta. Igualdad.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición adicional Decimosexta.- Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación,

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

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

teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

Disposición adicional Decimoséptima. Personas LGTBI.

1. Gestión de la diversidad. Personas LGTBI.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La gestión de la diversidad es hoy en día una de las principales prioridades en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, a su vez, que dicha gestión de la diversidad es un punto clave en el ámbito de los Derechos Humanos, que tiene como uno de sus principales objetivos asegurar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a no sufrir discriminación alguna por razón de edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

En consideración a todo lo anterior, la empresa debe velar por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal de la plantilla perteneciente al colectivo de personas LGTBI.

2. Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

b) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que se requieran cubrir.

c) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional en la empresa y la formación.

d) La empresa podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI.

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

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

e) Procurar la implantación de uniformes unisex.

f) Disposición del tiempo necesario -previa autorización de la empresa- para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido.

g) Apoyo en el centro de trabajo a campañas oficiales divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Este conjunto de medidas de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha sido planificado, por las partes negociadoras, para desarrollarse a lo largo de la vigencia del convenio (2022-2024).

3. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3.1. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- El Principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada.

Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.

- Contradicción e imparcialidad: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

3.2. Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.

3.2.1. Deber de información y denuncia

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso o violencia contra las personas LGTBI, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a

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

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

través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones referidas, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la Empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RRHH de Empresa en la C/Albarracín, 44, 28037, Madrid.

El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité Gestor del Buzón de Denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o violencia contra las personas LGTBI, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

3.2.2. Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante de Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso o violencia contra las personas LGTBI en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

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

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

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

3.2.3. Elaboración del informe-resolución.

Finalizada la investigación, en el plazo de 10 días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe-resolución en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RRHH.

La regulación y procedimiento que se establecen en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3.3. Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente Protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

Disposición adicional Decimoctava. Procedimiento Registro jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en documento-papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio, dispositivo o soporte.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva.

Las personas trabajadoras deberán, obligatoriamente, hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Disposición transitoria Primera. Jubilaciones parciales.

Las jubilaciones parciales se regirán por la legislación vigente y por lo dispuesto en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024.

Disposición transitoria Segunda. Horarios de trabajo.

La comisión paritaria deberá dar la conformidad a los distintos horarios de trabajo en la UTE Comsermancha, dándose posteriormente a la publicidad de estos.

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

La modificación de los horarios de trabajo que se realicen deberá ser notificada a la Comisión paritaria.

Disposición transitoria Tercera. Incentivo reducción absentismo,

Dado que el absentismo, a nivel general, y nivel empresarial está sufriendo un incremento, las partes acuerdan que durante el año 2025 y de manera provisional y con el fin de estudiar los efectos de esta medida se acuerda implantar un incentivo si el absentismo medio del semestre es inferior al absentismo medio de diciembre de 2024.

Todos los trabajadores, siempre y cuando no hayan tenido una baja por IT durante el semestre, percibirán un incentivo de 20€ si el absentismo medio del semestre es inferior al 20% del absentismo medio de diciembre de 2024, en caso de que la reducción del absentismo sea superior al 30% el incentivo será de 25€.

Los incentivos se abonarán en la nómina de julio de 2025 y de enero de 2026.

Disposición Derogatoria Única. Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo 2020-2023 de la Empresa UTE COMSERMANCHA 2013, S.A., así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

Tabla Definitiva 2024

Incremento Salarial 2024 4,00%

Conceptos y Categorías	multiples jornada 5 días		23A		23B		12		12		11		1		1		1				
	395	110	104	104	204	12	12	3x30A	11	104	1	104	1	20	1	20					
	395	110	104	104	204	12	12	3x30A	11	104	1	104	1	20	1	20					
	SALARIO	PAGA	Plus Toxicos Pensos	Plus Nocturnidad	Asistencia	Plus Transporte	Plus Mensual	Plus Distancia	Plus Equipo Especial	Plus Maquina / Equipo	Plus Dedicación	Plus Lateral / Selectiva	Bolsa de Descanso	Plus Descanso	ATD						
	BASE	EXTRA	DI A EFEC.	DI A EFEC.	DI A EFEC.	IMPORTE	Fijo	IMPORTE	IMPORTE	DI A EFEC.	IMPORTE	DI A EFEC.	de	DESCANSO	HORA						
	DIA	DIA	TRABA	TRABA	TRABA	IMPORTE	Mensual	x 9 KM	MES	TRABA	AÑO	TRABA	Vecaciones	TRABAJO	EXTRA						
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	42,13	42,13			8,43						16.501,08					12,46					
Delegado, Ayudante Ingeniero	41,81	41,81			8,35						13.919,33					12,46					
Jefe de Servicios	41,45	41,45			8,29						9.072,20					12,46					
Encargado	41,45	41,45	8,29	8,29		61,63					6.799,56			261,27		12,46					
Responsable de Planta	41,45	41,45			8,29						5.913,98					12,46					
Responsable Maquinaria	41,45	41,45			8,29						3.787,79					12,46					
Capataz Noche	41,45	41,45	8,29	8,29		61,63	67,13	0,45			2.885,39			261,27		12,46					
Capataz Día	41,45	41,45	8,29				67,13	0,45			2.885,39			261,27		12,46					
Oficial Administrativo	41,08	41,08			8,23			0,45			3.584,10					12,46					
Mecánico Noche	41,08	41,08	8,23	8,23			67,13	0,45						261,27	109,76	12,46					
Conductor Noche	38,20	38,20	9,60	9,60		57,33	62,42	0,45	38,39				2,12	261,27	109,76	12,46					
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Oficial 1º Soldador	38,20	38,20	9,60				62,42	0,45	38,39					261,27		12,46					
Conductor Día	38,20	38,20	9,60				62,42	0,45	38,39					261,27		12,46					
Oficial 2º Admvo. Y Oficial 2º	36,77	36,77			7,35									261,27		12,46					
Aux Admvo. Y Oficial 3º	36,77	36,77			7,35									261,27		12,46					
Guarda Vigilante Noche - Día	37,29	37,29	7,53	7,53			62,42	0,45						261,27		12,46					
Peón Noche	37,29	37,29	9,36	9,36		57,33	62,42	0,45	38,39					261,27	109,76	12,46					
Peón y Peón especialista Planta	37,29	37,29	9,36				62,42	0,45		0,89				261,27		12,46					
Peón Soldador	37,29	37,29	9,36				62,42	0,45		0,89				261,27		12,46					
Palista de Planta y Vertedero	37,29	37,29	9,36				62,42	0,45		0,89				261,27		12,46					
Peón Día	37,29	37,29	9,36				62,42	0,45		0,89				261,27		12,46					
Peón y Peón especialista Planta 5 días (recogida orgánica)	37,29	37,29	7,53				62,42	0,45		0,89				261,27		12,46					

Otros Conceptos sin revisión Salarial:

Plus Festivos: 30 € (13)

Plus Tonelada: 175 €/año

Aportación por disminución física o psíquica: 150 €/mes

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

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

ANEXO II

Tabla Definitiva 2025

Incremento Salarial 2025 3,00%

Conceptos y Categorías	multiples jornada 5 días		multiples jornada 4/3		12		12		11		1		1		1		1		
	305	110	104	104	104	12	12	9x104	11	104	1	104	1	1	1	1	1	1	
	SALARIO	PAGA	Plus Tóxico Penoso	Plus Nocturnidad	Asistencia	Plus Transporte	Plus Mensual	Plus Distancia	Plus Equipo Especial	Plus Máquina/Equipo	Plus Dedicación	Plus Lateral / Selectiva	Bolsa de Vacaciones	Plus Descanso	ATD				
	BASE	EXTRA	DIA EFEC.	DIA EFEC.	DIA EFEC.	IMPORTE	Fijo	IMPORTE	IMPORTE	DIA EFEC.	IMPORTE	DIA EFEC.	de	DESCANSO	HORA				
DIA	DIA	TRABA	TRABA	TRABA	MES	Mensual	x 9 KM.	MES	TRABA	AÑO	TRABA	Vacaciones	TRABAJO	EXTRA					
Ingeniero Servicios, Médicos y Titulados de Servicio	43,39	43,39			8,68						16.996,11							12,83	
Delegado, Ayudante Ingeniero	43,06	43,06			8,60						14.336,91							12,83	
Jefe de Servicios	42,70	42,70			8,54						9.344,37							12,83	
Encargado	42,70	42,70	8,54	8,54		63,48					7.003,55		269,11					12,83	
Responsable de Planta	42,70	42,70			8,54						6.091,40							12,83	
Responsable Maquinaria	42,70	42,70			8,54						3.901,42							12,83	
Capataz Noche	42,70	42,70	8,54	8,54		63,48	69,14	0,46			2.971,96		269,11					12,83	
Capataz Día	42,70	42,70	8,54				69,14	0,46			2.971,96		269,11					12,83	
Oficial Administrativo	42,31	42,31			8,48			0,46			3.691,62							12,83	
Mecánico Noche	42,31	42,31	8,48	8,48			69,14	0,46					269,11	113,05				12,83	
Conductor Noche	39,34	39,34	9,89	9,89		59,05	64,29	0,46	39,55				2,19	269,11	113,05			12,83	
Conductor Planta, Palista, Mecánico Día y Oficial 1º Soldador	39,34	39,34	9,89				64,29	0,46	39,55					269,11				12,83	
Conductor Día	39,34	39,34	9,89				64,29	0,46	39,55					269,11				12,83	
Oficial 2º Admvo. Y Oficial 2º	37,87	37,87			7,57									269,11				12,83	
Aux Admvo. Y Oficial 3º	37,87	37,87			7,57									269,11				12,83	
Guarda Vigilante Noche - Día	38,40	38,40	7,75	7,75			64,29	0,46						269,11				12,83	
Peón Noche	38,40	38,40	9,64	9,64		59,05	64,29	0,46	39,55					269,11	113,05			12,83	
Peón y Peón especialista Planta	38,40	38,40	9,64				64,29	0,46		0,91				269,11				12,83	
Peón Soldador	38,40	38,40	9,64				64,29	0,46		0,91				269,11				12,83	
Palista de Planta y Vertedero	38,40	38,40	9,64				64,29	0,46		0,91				269,11				12,83	
Peón Día	38,40	38,40	9,64				64,29	0,46		0,91				269,11				12,83	
Peón y Peón especialista Planta 5 días (recogida orgánica)	38,40	38,40	7,75				64,29	0,46		0,91				269,11				12,83	

Otros Conceptos sin revisión Salarial:

Plus Festivos: 30 € (13)

Plus Tonelada: 175 €/año

Aportación por disminución física o psíquica: 150 €/mes

Firmas ilegibles.

Anuncio número 662

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

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