



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 205, fecha: miércoles, 27 de Octubre de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2020 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

3186

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATA DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 14 de mayo de 2021, y subsanado en fecha 5 de octubre de 2021, con código de convenio 19001341012009, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y



depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 22 de octubre de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA CONTRATATA DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA PARA LOS AÑOS 2020- 2025.

En Guadalajara a 17 de marzo de 2021 se reúnen en la oficina de la empresa, sitas en la C/Nitra, 3 de Guadalajara los siguientes intervinientes:

ASISTENTES:

POR LA EMPRESA:

Luis Villegas Santos.

Patricia Yebra Fernández

Antonio Bravo Herrero.

Teresa Durán Manso.

POR PARTE DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

D. Alvaro Fariñas Rodriguez CC.OO

D. Jose Maria Cuadrado Lopez CC.OO

D. Jose Javier Aguilera Fragoso CC.OO

D. Jonathan Calvo Auñón CC.OO

Dña. Laura Martinez Olmo CSIF



D. Raúl Paluso Carrascosa CSIF

Dña. Ana Isabel Cortes Jubera UGT

Dña. Nieves Martinez Meijide USO

D. Gabriel Utrero Brihuega USO

ASESORES:

Dña. Fátima Pacheco Pache CC.OO

D. Carlos García Montoya CC.OO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1-Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente, afectaran 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.

2- El presente Convenio Colectivo es el fruto de un proceso arduo de largas y duras negociaciones que han dado como resultado un acuerdo para todas las partes afectadas por su ámbito de aplicación.

El Convenio Colectivo firmado supone un avance significativo en los contenidos centrales del mismo, en su capacidad reguladora y sobre todo, en el desarrollo de un marco normativo de carácter estable de las relaciones laborales que vinculan a la VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES y a los trabajadores que prestan servicios en la contrata de Limpieza Publica Viaria y Recogida de Residuos Urbanos del Municipio de Guadalajara Capital.

En la negociación del presente Convenio las partes han valorado la difícil situación a nivel general de la economía en España, entendiendo que cualquier subida salarial debía ser dilatada en el tiempo para que se amortiguase el efecto a lo largo de los años. Los periodos de devengo de la nueva paga, así como la no consolidación de esta hasta el último año buscan este objetivo. Por otro lado el hecho de que las subidas salariales aplicadas directamente a las tablas estén vinculadas a las subidas reales que se produzcan en el canon derivadas de las revisiones de precios, hacen coincidir los futuros ingresos de la contrata con las subidas salariales, evitando posibles desequilibrios a la concesión.

Ese es el objetivo y el deber en los que se ha inspirado la negociación del presente Convenio Colectivo.

TÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN



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

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES y por otra, por el Comité de Empresa correspondiente a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

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

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todas las personas trabajadoras de la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES adscritos a la contrata o concesión de los servicios públicos de Limpieza Publica Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento del Municipio de Guadalajara Capital.

Por ambas partes, se excluye expresamente la aplicación del presente convenio a personas trabajadoras que presten sus servicios para la Empresa en otras contratas o servicios de la compañía, presentes o futuras, aunque tales servicios o contratas sean por concesión, directa o indirecta, del Ayuntamiento de Guadalajara y con independencia, en todo caso, de la denominación o nombre que se dé a las mismas. Siendo, por consiguiente, el criterio fundamental de definición del ámbito funcional y personal del presente Convenio, con carácter exclusivo la adscripción de las personas trabajadoras a los Servicios Públicos de Limpieza Publica Viaria y Recogida de Residuos del Excmo. Ayuntamiento del Municipio de Guadalajara Capital.

Art. 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 6 años, es decir, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2025.

Una vez transcurrido un año desde la denuncia automática del presente Convenio Colectivo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio colectivo, este mantendrá íntegramente y en su totalidad su vigencia.

TÍTULO II



COMISION MIXTA PARITARIA

Art. 4º.- Comisión Mixta Paritaria.

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

4.2.- Procedimiento ordinario y Plazos de actuación. La Comisión mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (3 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

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

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

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

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de las instalaciones y/o dependencias de la Empresa sitas en la Calle Nitra, numero 3, parcela 106, de Guadalajara.

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.

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

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



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

- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

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

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto.

- d. Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- e. Entender de cualesquiera cuestiones que le vengán atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.
- f. Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

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

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

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

4.4-. Procedimiento Especial.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo y para el caso de que se produzca una reducción económica del canon de la concesión (de los servicios públicos de



Limpieza Viaria y Recogida de Residuos objeto de la contrata) por decisión del cliente Ayto. de Guadalajara que origine o determine la posibilidad de efectuar un Despido Colectivo por causas económicas, ambas partes vendrán obligadas, con carácter previo a la adopción de cualquier decisión encaminada a tal fin, a mantener un trámite de consultas en el seno de la Comisión Mixta, por un periodo de 7 días, que deberá finalizar con la emisión de un dictamen de la Comisión de carácter no vinculante, que habrá de contener uno de los siguientes dos resultados o pronunciamientos: "concluido con acuerdo" o "concluido sin acuerdo".

Durante tal periodo de consultas las partes signatarias del Convenio se comprometen a intentar buscar -de buena fe- soluciones que beneficien a ambas partes, recurriendo en la medida de lo posible a mecanismos diferentes al despido colectivo que preserven los recursos humanos de la contrata, pero que permitan, en cualquier caso, la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa en el marco de la contrata.

En este sentido, la Comisión Mixta, podrá tener en cuenta y analizar, durante el trámite de consultas, la posible aplicación de las alternativas o mecanismos de flexibilidad interna y externa que a continuación se relacionan, sin carácter limitativo o excluyente de otros que puedan igualmente contemplarse, en su momento, en los correspondientes análisis y estudios que eventualmente se puedan producir en el seno de la Comisión:

- Adscripción voluntaria de los trabajadores a las medidas de reajuste.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo (jornada, salario, etc.)
- Recolocaciones en otras contratas de la Empresa.
- Suspensiones temporales colectivas de contrato de trabajo.
- Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, ex artículo 82 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

El presente procedimiento especial de la comisión se establece sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS

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

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho



organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

TÍTULO IV

CLAUSULAS GENERALES

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

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

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

2- En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.



Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 8º.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de trabajo, lo podrán efectuar a las presentes condiciones, cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí establecidas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas.

Artículo 9º.- Garantía "Adpersonam".

Se respetarán las condiciones personales reconocidas expresamente que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente "Ad personam".

TÍTULO V

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL. CONTRATACIÓN. PRODUCTIVIDAD

Artículo 10º.- Organización, dirección y control del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, la persona trabajadora se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.



La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien esta delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de los trabajadores tendrá las facultades que tenga reconocidas legalmente.

Artículo 11º-. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

En el supuesto caso de que la Empresa tuviera que realizar contrataciones a tiempo completo, de cada tres, dos serían de personal de SDF.

Artículo 12º-. Contrato a tiempo parcial.

1-. La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 del art.12 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo la persona trabajadora de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas



semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los arts. 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social

Artículo 13º-. Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Los contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º a) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 14º-. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece, expresamente, que este tipo de contratos de trabajo podrán tener, en cada momento, la duración máxima (12 meses en un periodo de 18 meses) que venga establecida en la normativa y legislación vigente y en su caso, en el Convenio Colectivo Estatal General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 15º. Bolsa de empleo.



Las partes firmantes del Convenio se comprometen a constituir una bolsa de empleo, para atender necesidades de contratación urgentes o coyunturales, que eventualmente se puedan producir, con el objeto de dar soluciones efectivas a las exigencias del servicio con inmediatez.

Dicha bolsa de empleo deberá respetar conforme a la legislación vigente los principios de igualdad en la contratación de trabajadores y de acceso al trabajo en igualdad de oportunidades y derechos y sin discriminación de ningún tipo.

Artículo 16º.- Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. Es un deber básico del trabajador cumplir con los procedimientos de calidad que se adopten.

Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

Artículo 17º.- Ahorro de costes en reparación de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo.

1. La persona trabajadora está obligada a cumplir con las obligaciones que le son propias como el cuidado y limpieza de las máquinas, vehículos, herramientas, etc. que se le asignen durante su jornada de trabajo.
2. Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre las personas trabajadoras de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo, con el propósito de disminuir los altos costes económicos que suponen anualmente las reparaciones y pérdidas del referido material de empresa por un uso indebido, inadecuado o incorrecto.

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

TÍTULO VI

RETRIBUCIÓN

Artículo 18º.- Estructura Salarial y tablas salariales.

- 1.- Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de



aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresan en los Anexos n.º 2 y n.º 3 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

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

La empresa facilitará mensualmente a cada persona trabajadora el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin la Empresa a su elección, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías. La Empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de poder recibir la nómina por correo electrónico.

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior, si este fuese sábado o víspera de festivo, entregando a las personas trabajadoras la nómina original.

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

CONCEPTOS SALARIALES

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Complemento por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento funcional o de especialidad profesional.
- Nocturnidad.
- Complemento por servicios especiales.
- Turnicidad (art. 29).
- Plus de absentismo (art. 52).

CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

- Plus de Transporte.
- Salidas, dietas, viajes.
- Plus de conservación, limpieza y mantenimiento de vestuario.

Artículo 19º-. Revisión Salarial.



Se establece la siguiente revisión:

2020: 0%. Pasando la tabla salarial definitiva del año 2019, a ser la tabla salarial definitiva del año 2020.

2021: La tabla salarial definitiva del año 2020, sufrirá la misma revisión de precios del contrato que vincula a la empresa y al Ayuntamiento de Guadalajara, estipulada en la cláusula 45 del pliego de condiciones administrativas, para el año 2021 hasta un máximo del 1,8% y un mínimo del 0%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2021.

PAGA NEVADA FILOMENA: Se trata de una paga única no consolidable para los/as trabajadores/as fijos/as del Servicio de LPV y RSU de la Empresa Valoriza en Guadalajara en reconocimiento a su trabajo y esfuerzo, no sólo por parte del Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalajara, sino por toda la ciudadanía en general, siendo vitales para la rápida y progresiva recuperación de la ciudad después de esta nevada histórica.

El importe de dicha paga única no consolidable será de 200€ para el personal fijo y a tiempo completo y proporcional para el personal fijo a tiempo parcial en base a su % de jornada que, a la fecha de pago de dicha paga, es decir en el mes de febrero, esté de alta en la Empresa.

2022: La tabla salarial definitiva del año 2021, sufrirá la misma revisión de precios del contrato que vincula a la empresa y al Ayuntamiento de Guadalajara, estipulada en la cláusula 45 del pliego de condiciones administrativas, para el año 2022 hasta un máximo del 1,8% y un mínimo del 0%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2022.

2023: La tabla salarial definitiva del año 2022, sufrirá la misma revisión de precios del contrato que vincula a la empresa y al Ayuntamiento de Guadalajara, estipulada en la cláusula 45 del pliego de condiciones administrativas, para el año 2023 hasta un máximo del 1,8% y un mínimo del 0%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2023.

2024: La tabla salarial definitiva del año 2023, sufrirá la misma revisión de precios del contrato que vincula a la empresa y al Ayuntamiento de Guadalajara, estipulada en la cláusula 45 del pliego de condiciones administrativas, para el año 2024 hasta un máximo del 1,8% y un mínimo del 0%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2024.

2025: La tabla salarial definitiva del año 2024, sufrirá la misma revisión de precios del contrato que vincula a la empresa y al Ayuntamiento de Guadalajara, estipulada en la cláusula 45 del pliego de condiciones administrativas, para el año 2025 hasta un máximo del 1,8% y un mínimo del 0%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2025.

Las revisiones salariales aprobadas por el Excelentísimo Ayuntamiento de Guadalajara que resulten se practicarán sobre los conceptos salariales, recogidos



en los Anexos nº 1, nº 2 y nº 3; incluyendo el complemento ad personam previsto en la disposición transitoria tercera, con el tope del 1,8% y un mínimo del 0%. Es decir:

Ejemplo 1: Si la revisión de precios aprobada por el Ayuntamiento a la Empresa es del 2% a partir del mes de julio. Se revisará en las tablas el tope del 1,8% a partir del mes de julio.

Ejemplo 2: Si la revisión de precios aprobada por el Ayuntamiento a la Empresa es del 1,7% a partir del mes de julio. Se revisará en las tablas el 1,7% a partir del mes de julio.

El espíritu de la revisión salarial pactada para las tablas salariales es la de aplicar la misma subida porcentual a los trabajadores/as que realice el Ayuntamiento de Guadalajara a la Empresa dentro del contrato de LPV y RSU, que desde el inicio de la contrata se han realizado teniendo en cuenta los IPCs interanuales de los meses de junio.

Dicha revisión se adelantará a los trabajadores/as a partir de la nómina de julio de cada año, no obstante, si se produjese alguna desviación entre lo pagado a los trabajadores/as en el mes de julio y lo verdaderamente aprobado por el Ayuntamiento a la Empresa, se procederá a su regulación.

Artículo 20º.- Complemento por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

A todas las personas trabajadoras mayores de 18 años de la empresa, dada la especial penosidad, toxicidad o peligrosidad que la actividad de la Empresa conlleva, se les abonará un plus salarial en 12 pagas cuyo importe figura en las tablas anexas. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 19º del presente convenio.

Artículo 21.- Complemento por servicios especiales.

A todas las personas trabajadoras mayores de 16 y menores de 18 años, dada la naturaleza del servicio que prestan, se les abonará un complemento salarial por servicios especiales en 12 pagas cuyo importe será el que figura en el Anexo n.º 3. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 19º del presente convenio. Asimismo, en función de lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, dichas personas trabajadoras no podrán percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Se hace constar expresamente que en virtud de lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa



consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Artículo 22°.- Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en el Anexo n.º3. La cantidad anterior sufrirá para años sucesivos los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

Se establece una limitación máxima de 22 puestos de trabajo y a ser posible de adscripción voluntaria.

En los casos de rotaciones obligatorias se establecerán cuadrantes por parte de la dirección, negociados con el comité y para periodos mínimos de seis meses.

Artículo 23°.- Antigüedad

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad, de aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, contados a partir de la fecha de ingreso, consistiendo en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre salario base.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

Nueva antigüedad a percibir en las tres pagas extras: la fecha inicial del cómputo de antigüedad será a partir del 1 de enero de 2017. Los importes que se devenguen derivados de los saltos de antigüedad (bienios/quinquenios) que se produzcan a partir de dicha fecha, serán incluidos en las pagas extras que se devenguen para ese año y los sucesivos.

Ejemplo: trabajador A que a fecha 31/12/2016 cuenta con 3 bienios y un quinquenio, y con fecha 01/01/2017 le salta un nuevo quinquenio, percibirá únicamente en cada una de las pagas extras que haya devengado desde el 01/01/2017, el 7% del SB y nunca el total de antigüedad que haya generado desde su fecha de alta hasta ese momento.

Artículo 24°.- Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá 3 pagas extraordinarias, que se abonarán los días quince de los meses de marzo, junio y diciembre en los importes que se fijan en las tablas salariales.



El devengo de las 3 pagas extraordinarias será anual.

Artículo 25°.- Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa percibirán un Plus de Transporte mensual fijado en la cuantía que figura en el Anexo n.º 2. Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

Artículo 26°.- Plus de conservación, limpieza y mantenimiento de vestuario.

Se establece para todas las personas trabajadoras, con un año de antigüedad en la empresa, en concepto de plus de mantenimiento de vestuario, no consolidable, en la cantidad o cuantía que figura en el Anexo n.º 2.

La naturaleza de este plus está en la conservación y limpieza del vestuario que hayan hecho las personas trabajadoras durante un año.

En el supuesto de que la ropa por imperativo legal, por decisión empresarial o cualquier otra circunstancia se debiera lavar a cargo de la empresa, la comisión mixta paritaria deberá adoptar las medidas oportunas, con carácter inmediato, para reasignar, suprimir y reconfigurar obligatoriamente los importes percibidos por este concepto para que los mismos se destinen al referido lavado de ropa a cargo de la empresa. En estos supuestos, el presente precepto quedara automáticamente derogado y sin efecto alguno.

Su percepción será el prorrateo mensual en las 12 pagas mensuales, a partir del mes en el que se cumple el año de antigüedad en la empresa.

Artículo 27°.- Complemento funcional o de especialidad profesional.

Con ocasión de la nueva configuración del sistema de clasificación profesional se establece para las áreas funcionales o de especialidad profesional de Conductor/a, jefe/a de turno, Capataz, Oficial 1.º administrativo/a, Oficial 1.ª y 2.ª mecánico/a, Jefe/a de Taller, Encargado/a General y Jefe/a de Servicios, un Complemento funcional o de especialidad profesional, no consolidable, absorbible y compensable, por los importes o cuantías que se fijan en el Anexo n.º 2 de las Tablas Salariales.

Al existir polivalencia funcional el percibo del plus vendrá determinado por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Por ello, resulta incompatible el percibo simultáneo del plus funcional de dos o más áreas funcionales o de especialización profesional.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las



derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo Profesional deberá efectuarse dentro del poder de Dirección y Organización del Empresario (ius variandi) con respecto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, medicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

Artículo 28º.- Salidas, dietas y viajes.

Todas las personas trabajadoras afectadas en este convenio que por necesidades de la Empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos, cobraran dietas o medias dietas.

La dieta es para la persona trabajadora que a las 22:00 horas no ha regresado a su casa por motivos de trabajo. Su importe será el que figure en el Anexo n. º3.

Estos precios se incrementarán según las especificaciones del artículo 19º del presente convenio.

TÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 29º.- Jornada de trabajo.

1-. La jornada de trabajo será para todo el personal de la Empresa de 34 horas semanales, a realizarse de lunes a jueves de 7:00 a 14:00 horas, y los viernes de 7:00 a 13:00 horas.

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo en turno de tarde. Su horario será de 14:00 a 21:00 h de lunes a jueves y de 14:00 a 20:00 los viernes. Dicho turno será cubierto por el personal que trabaja en dicho turno a la fecha de la firma del presente convenio y por el personal fijo voluntario y/o personal contratado al efecto.

En el caso de no existir voluntarios/as se establecerá un turno obligatorio rotatorio entre las personas trabajadoras fijas, no pudiendo realizar más de una semana al mes.

En el caso de realizarse por personal fijo obligado que a la firma del presente convenio se encuentre en otro turno se abonará en concepto de turnicidad la cantidad mensual que figura en el Anexo 3º, en el mes que realicen la semana de tarde. Esta cantidad subirá cada año lo estipulado en el art. 19º.

El horario para el turno de noche será de 23:00 a 06:00 horas, de domingo a



miércoles y de 23:00 a 05:00 horas, los jueves. Para el personal que trabaje en turno de noche, las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso, abonables y no recuperables.

Los 25 minutos de bocadillo, se computarán como tiempo realmente trabajado. El tiempo de bocadillo será disfrutado en el puesto de trabajo.

El personal adscrito a las áreas funcionales con responsabilidades o tareas de supervisión o control operativa (capataces, encargados/as, jefe/a de taller) estarán a disposición de la Empresa en cuanto a horarios, para la perfecta ejecución del servicio.

En caso de necesidad de contratación de personal para cubrir los servicios de sábados, domingos y festivos, la Empresa podrá distribuir la jornada semanal de dichas personas trabajadoras de lunes a domingos, con los descansos que establezca la Ley.

Si durante la vigencia del convenio, el Gobierno o la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha redujeran la jornada laboral, a partir de las 35 Horas (y no sobre las que hay actualmente de 37,5 horas) ésta se reducirá automáticamente en un 50% de lo rebajado.

2-Jornada irregular: De conformidad con lo establecido en el art.34.de Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

Artículo 30º.- Horas extraordinarias.

Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 80 al año.

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

- a. HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente, según el Anexo III sobre horas extraordinarias.
- b. HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR y FERIAS: Serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, u otros datos extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o bienes de producción. Dichas horas tendrán un recargo del 75% si se realizan de lunes a sábados (no festivos) y del 100% si se realizan en domingos o festivos.



- c. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: Serán las necesarias por pedidos o periodos de producción punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de nuestra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, según el Anexo IV sobre horas extraordinarias.

Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Las horas estructurales podrán ser compensadas de mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora por el tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras de las horas realizadas en dicho período.

Para el cálculo de la hora extraordinaria individual se tendrá en consideración el salario base, antigüedad, pagas extraordinarias, plus funcional, plus penoso y la jornada anual del trabajador.

La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del art. 19º del presente convenio.

Este personal podrá optar siempre de mutuo acuerdo con la empresa, por la compensación económica antes descrita o por compensar esa prolongación de jornada con un descanso equivalente.

Los días de ferias trabajados con horas extraordinarias serán bonificados por cada 5 horas trabajadas con un día libre con un máximo de tres, pudiendo disfrutarlos hasta el 31 de mayo del año siguiente.

Artículo 31º.- Calendario laboral.

Los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables serán los establecidos por la administración competente.

Fiestas Locales:

Las que fije el municipio. Fiesta Patronal de la Empresa:

SAN MARTIN DE PORRES (3/11)

El día de San Martín de Porres, cualquiera que sea el día de la semana en que se produzca, se pasará al viernes anterior o posterior, de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

Las personas trabajadoras de fines de semana, estando obligados a trabajar los fines de semana y festivos, podrán elegir entre trabajar el día del Patrón o



descansarlo, en cuyo caso no percibirán la retribución correspondiente a ese día.

TÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL

Artículo 32º.- Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal.

El nuevo 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 a las personas trabajadoras.

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

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

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

Artículo 33º.- Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional I: Mandos.

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

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Jefa/e de Servicio, Encargado/a General y Jefe/a de Taller.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos



de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional I:

- Jefa/e de Servicio: Posee título profesional superior o grado medio o experiencia profesional que sustituya a los mismos con idoneidad. Desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y/o experiencia de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.
 - Encargado/a General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Servicio adopta, con carácter general las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
 - Jefe/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.
- Grupo Profesional II: Operarios/as y Administrativos/as

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

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Capataz, jefe/a de turno, Conductor/a, Oficial 1ª y 2ª mecánicos/as, Peón/a y Peón/a oficios varios.

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

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

- Capataz: El trabajador/a que, a las órdenes de un Encargado/a general tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.
- Jefe/a de Turno: El trabajador/a que, a las órdenes de un Capataz o Encargado/a tiene a su cargo el mando sobre el personal operario hasta un máximo de 15 trabajadores, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena preferentemente en su turno asignado. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.



- Conductor/a: Son aquellos trabajadores/as que, de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, Etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada. En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su área funcional o especialidad profesional, dado que la misma se la clasifica como polivalente.

- Oficial 1^a mecánico/a: 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.
- Oficial 2^a mecánico/a: operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
- Peón: Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de trabajo incluidas las instalaciones de la empresa. También puede dedicarse a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- Peón/a o personal de oficios varios: Trabajador/a polivalente y versátil, por la propia naturaleza de su trabajo, que es encargado de ejecutar labores, de diferentes oficios, para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede dedicarse, incluso, a determinadas funciones que exigen cierta práctica y especialidad. En definitiva, son aquellos trabajadores que realizan trabajos de peonaje de todo tipo, tales como los que a continuación se indican a modo ejemplo: ensolados, asfaltado y pavimentos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de todo tipo de soportes, etc.; cerramientos de todo tipo; pintura de todo tipo de instalaciones, edificios, vías públicas, etc.; funciones de peonaje en instalaciones eléctricas, iluminación, funciones de peonaje en labores de conserjería, colocación de todo tipo de mobiliario urbano, etc.;
- Oficial de primera Administrativo/a: Empleado/a que actúa a las órdenes de su superior y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Auxiliar Administrativo/a: Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.



Artículo 34°.- Promoción Profesional.

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Encargado/a General, Jefe/a de Taller y Jefe/a de Servicio.

Las posibles promociones que se produzcan en los puestos de trabajo o áreas funcionales de cierta responsabilidad en el Grupo Profesional 2, como capataces, se proveerán por concurso entre todos los/las trabajadores/as existentes fijos de plantilla teniéndose en cuenta la antigüedad.

El Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir, así como las condiciones de la convocatoria en las que deberá figurar:

Puesto a cubrir o vacante producida.

Puesto de trabajo/área funcional/especialización profesional.

Plazo de inscripción.

Pruebas a realizar.

Observaciones.

La composición del Tribunal Calificador estará formada por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa.

La convocatoria, así como las pruebas a realizar no podrán coincidir con el periodo vacacional.

Artículo 35°.- Privación del carnet de conducir; detención y prisión del/la trabajador/a.

La privación del carnet de conducir de las personas trabajadoras que estén adscritas al área funcional o de especialización profesional de Conductor/a no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo está obligada a darle ocupación en otro puesto similar hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet estipulándose el plazo máximo de un año.

En caso de que la persona trabajadora sufra detención o prisión preventiva o definitiva, la Empresa podrá darle de baja a todos los efectos en la plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa; sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que por dicha causa antes tenía al producirse la prisión, respetándole su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el/la trabajador/a no exceda de un año.

La Empresa solicitará un permiso para poder circular por calles de menor tonelaje, así como zonas restringidas, a las que tengan que acceder los conductores/as de la



Empresa, llevando estos copia de dicho permiso.

En el supuesto de que ocurriera un accidente por causa imputable a los citados permisos especiales al transitar por dichas zonas, la responsable será la Empresa, salvo que de la investigación oficial se derive otro responsable. Asimismo, la Empresa adquiere el compromiso de responsabilizarse de la defensa judicial de los operarios.

Artículo 36º.- Movilidad de personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio no podrán ser trasladados de un municipio a otro, en tanto en cuanto, no sea solicitado personalmente por el interesado.

La Empresa podrá pactar con la persona trabajadora traslados fuera de la provincia de Guadalajara.

Lo previsto en el presente artículo no afectará, en modo alguno, a las facultades empresariales de todo tipo previstas en los artículos 1, 5, 20, 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los poderes de Dirección y Organización del Empresario. La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 37º.- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa disfrutaran de unas vacaciones anuales de 24 días laborables, de lunes a viernes.

Las vacaciones serán retribuidas a 30 días de salario convenio más todos los demás conceptos salariales y extrasalariales, incluido el plus de nocturnidad para el personal fijo de noche, y para el personal que rote a la noche se abonará la media de las noches trabajadas en los últimos 3 meses.

Las vacaciones se disfrutarán en periodo preferente de julio a agosto, ambos inclusive.

No obstante, lo anterior, se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del periodo preferente. En caso de que coincida un 20% de la plantilla en el mismo mes de vacaciones, se procederá de forma rotativa, al igual que sucede dentro del periodo preferente. Este porcentaje será del 10% en caso de que el disfrute sea en el mes de diciembre.

El personal de fines de semana, de forma voluntaria, podrá optar a sustituir las



vacaciones del personal de diario al menos durante el mes de agosto.

Una vez iniciado su disfrute si se produce una situación de incapacidad temporal dicho periodo vacacional se interrumpe. La persona trabajadora podrá reanudar su disfrute 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.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, 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 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La retribución de la jornada por sustitución de vacaciones del personal de fines de semana será de 200 € para conductores y 190 € para peones. Estas jornadas especiales no se realizarán durante la semana de ferias.

Anualmente se confeccionará una bolsa del personal de diario voluntario que esté interesado en la realización de la sustitución de vacaciones del personal de SDF durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre exceptuando la semana de ferias, y siempre cumpliendo la legislación laboral vigente en cada momento en cuanto a esta materia se refiere.

Artículo 38º.- Licencias y excedencias.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

- a. Matrimonio del/la trabajador/a: 21 días.
- b. Matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 1 día si es en la misma localidad y 4 días cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o superior a 50 km. dentro de la provincia.
- c. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica que no precise hospitalización, pero requiera reposo domiciliario: 3 días en caso de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento el



plazo al efecto será de 5 días. En los casos de hospitalización se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso. Para el caso de fallecimiento de parientes se ampliará hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, y se tendrá derecho a 1 día si es dentro de la misma provincia y 2 días si el/la trabajador/a se tiene que desplazar fuera de la provincia. En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos serán 10 días.

- d. Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 4 días laborables de licencias; si concurriese en enfermedad grave u hospitalización se aumentarán en 6 días.
- e. Traslado de domicilio: 2 días.
- f. Lactancia de un hijo/a menor de 12 meses: las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses de edad, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por propia voluntad, podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en 1 hora su jornada diaria, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se disfrutará de treinta días naturales. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos/as.
- g. Por exámenes: los/las trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.
- h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i. Para aquel personal que a fecha 31 de diciembre de 2015 estuviesen contratados en la Empresa, se reconocen 9 días de disposición personal para los trabajadores a jornada completa, y en la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial, con las limitaciones de coincidencia del 5% de la plantilla que será atendida por orden de solicitud.

El personal contratado a partir del 31 de diciembre de 2015 tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de los 9 días de asuntos propios (2,25 días siempre que sea a jornada completa y la parte proporcional para los trabajadores a tiempo parcial) con las limitaciones de coincidencia del 5% de las plantillas que será atendida por orden de solicitud.

j. Por el tiempo necesario para la asistencia al médico y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo. Debiendo preavisar, salvo urgencias.

Para tener derecho a todas las licencias correspondientes a parejas de hecho deberá acreditarse oportunamente tal circunstancia mediante la inscripción en el correspondiente registro.

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

- a. 10 días al año de permiso, sin sueldo, por razones justificadas y razonables, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.



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

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

- c. Excedencia para el cuidado de hijos menores y familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo equivalente dentro del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El presente precepto deberá adaptarse en todos sus términos o reajustarse



parcialmente si, durante la vigencia del convenio, se produjese una modificación o reforma legislativa que lo afecte total o parcialmente.

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

A los efectos establecidos en este artículo las parejas de hecho registradas o los casos de convivencia acreditada de más de un año tendrán la consideración de cónyuge.

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

Grados de consanguinidad y afinidad

TITULAR/CÓNYUGE O PAREJAS DE HECHO INSCRITAS EN REGISTRO DE PAREJAS				
1º GRADO	PADRES/MADRES	SUEGROS/AS	HIJOS/AS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS/AS	HERMANOS/AS	CUÑADOS/AS	NIETOS/AS
3º GRADO	BISABUELOS/AS	TÍOS/TÍAS	SOBRINOS/AS	BIZNIETOS/AS

TÍTULO X

UNIFORMIDAD

Artículo 39º.- Uniformidad, ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectivos

1. Uniformidad: la uniformidad se entregará según necesidad, respetando, en todo caso, los límites y frecuencias que se establezca y apruebe en la Comisión Mixta Paritaria.

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

Los/las trabajadores/as únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa y el escudo de Guadalajara; irá en la parte delantera izquierda de las prendas y las medidas serán las estrictamente necesarias para la clara identificación de la misma (aproximadamente 10x10 cm.).

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

2. Equipos de Protección individual y Colectivos:

Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre las



personas trabajadora de la plantilla la necesidad de que se haga una utilización o uso responsable y profesional de todo tipo de Equipos de Protección Individual y Colectiva.

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

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

TÍTULO XI

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 40º.- Incapacidad transitoria

En caso de Incapacidad Laboral por accidente, sea o no de trabajo y enfermedad profesional, la Empresa completara las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 100% del importe íntegro de las retribuciones de trabajo, entendiéndose todos los conceptos salariales y extrasalariales, a partir del día siguiente a quedar en situación de IT y mientras dure esta contingencia.

En el caso de Incapacidad laboral, derivada de enfermedad común o por riesgo en el embarazo, la Empresa complementara las prestaciones reglamentarias hasta el 100% del importe íntegro de las retribuciones de trabajo (todos los conceptos salariales y extrasalariales) a partir del primer día de quedar en situación de IT y mientras dure esta contingencia.

Artículo 41º:- Indemnización por invalidez o muerte.

La póliza de Seguro para los/las trabajadores/ as que tiene concertada la Empresa será durante la vigencia del convenio de 40.584,88 €. En lo sucesivo dicha póliza quedará revalorizada de año en año en los mismos porcentajes en que se incremente la revisión salarial prevista en el artículo 19º.

La indemnización se cobrará antes de 2 meses, desde que reúna las condiciones. En caso de que en dicho plazo la Compañía aseguradora no se haga cargo del abono de la misma, la Empresa procederá a adelantar dicha cantidad, repitiendo posteriormente frente a la Compañía Aseguradora.

Artículo 42º.- Programa de acción social.

La Empresa abonara a los/las trabajadores/as en concepto de acción social, la cantidad que figura en la tabla salarial anexa.



Se entiende programa de acción social los siguientes casos:

- a. Por cada hijo/a matriculado/a en un centro escolar o guardería.
- b. Por cada operario/a matriculado/a en un centro de educación reglada.
- c. Cursos de formación relacionada con las funciones a desempeñar

Dichas ayudas se percibirán en el mes de octubre y previa acreditación. Para años sucesivos dichas cantidades sufrirán los mismos incrementos especificados en el artículo 19º de presente convenio.

Artículo 43º.- Revisión médica.

La Empresa se compromete anualmente, entre los meses de abril y mayo, a efectuar un reconocimiento médico voluntario para todos los/las trabajadores/as de su plantilla.

TÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 44º.- Acción sindical.

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

2.- Tiempo sindical no retribuido, por razones sindicales: cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrán disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones siempre que no excedan las peticiones del 5% de la plantilla y no altere el normal desarrollo de la Empresa.

3.- Los miembros del Comité, cuyo turno sea el de noche, cuando tengan que asistir a reunión de Comité por la mañana, librarán la noche anterior o posterior, a elección del mismo, si la reunión fuera por la tarde librará la noche de ese día. Si el/la trabajador/a perteneciese al turno de tarde librará ese día.

4.- Cada representante de los/las trabajadores/as podrá acumular el número de horas que le corresponda hasta un máximo de dos meses, sin que dicha acumulación pueda afectar en cada momento y de forma simultánea a más de dos miembros del Comité de Empresa.

5.- Durante la vigencia del presente convenio los miembros del Comité de Empresa se comprometen a intentar reducir o minimizar el uso del crédito horario sindical en una estimación entre el 30%-40%; con el objeto, por un lado, de minimizar los costes derivados de tales permisos y por otro, para aumentar su tiempo de trabajo



efectivo en sus jornadas de trabajo correspondientes.

Artículo 45°.- Cuota sindical.

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

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

Artículo 46°.- Derechos sindicales.

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

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

TÍTULO XIII

JUBILACIÓN

Artículo 47°.- Jubilación. Edad ordinaria de jubilación. Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial: La jubilación parcial posibilita a los trabajadores/as el acceso a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas (real decreto 1131/2002 art. 17).

Al amparo del artículo 215 de la ley general de la seguridad social, según numeración dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre y del artículo 12.6 del estatuto de los trabajadores, se le reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en las condiciones establecidas, en la legislación vigente. La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha prevista de jubilación parcial.



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

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

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

Se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, modificada por el RD 5/2013 de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como en el RD 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS; y en todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Todos aquellos trabajadores que accedan a la jubilación, sea parcial o total, tendrán derecho al cobro de la paga no consolidable establecida en la disposición adicional cuarta proporcional a su % de jornada y cobrando la parte proporcional de los días trabajados sobre el cómputo total de los días naturales que tiene el año.

Artículo 48º.-Ayuda por jubilación.

Ayuda por Jubilación.- Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a, a partir de la edad de 61 años, los/las trabajadores/as percibirán de la Empresa, durante el año 2.020, una gratificación según la escala siguiente:

TABLA DE JUBILACIONES	
JUBILACIÓN A LOS 64	2.664,03 €
JUBILACIÓN A LOS 63	4.795,26 €
JUBILACIÓN A LOS 62	6.926,49 €
JUBILACIÓN A LOS 61	8.524,91 €

Esta gratificación se abonará en el plazo de 1 mes desde que se produzca la jubilación anticipada. En caso de que en el plazo de 2 meses no se haya abonado dicha cantidad por el seguro, la empresa anticipará la cantidad.

En el caso de jubilación parcial se cobrará el porcentaje de la gratificación correspondiente a la jornada en la que se jubila el trabajador.



Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 19º del presente convenio.

TÍTULO XIV

MANTENIMIENTO DEL VOLUMEN DE EMPLEO

Artículo 49º.-Mantenimiento de volumen de empleo. Instrumentos y herramientas de Flexibilidad Externa e Interna, pactados entre las partes, con el fin de que la Empresa pueda realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar en cada momento las necesidades del servicio.

1-. La Empresa se compromete al mantenimiento del actual volumen de empleo, por lo que procederá a cubrir todos los puestos de trabajo que queden vacantes a excepción de lo que se dispone en los apartados 2º y 3º del presente artículo. El contrato a celebrar para la cobertura de dicha vacante será un contrato indefinido.

2-. No obstante lo previsto en el apartado precedente y con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Externa (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que durante la vigencia del convenio colectivo, la empresa estará plenamente facultada para amortizar, sin condición o límite de ningún tipo, todos 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, etc.), 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. En todos los supuestos indicados, toda vez que no resultará de aplicación lo establecido en el apartado 1º del presente artículo, la empresa podrá amortizar los puestos de trabajo si así lo estima conveniente.

Todas las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en el presente apartado tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversibles.

3-. Con el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Interna (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que la empresa no tendrá obligación de cubrir ni sustituir los puestos de trabajo en los que los empleados se encuentren en situación de incapacidad temporal; vacaciones (de trabajadores a tiempo parcial de todo tipo, incluyendo los contratados para fines de semana y festivos y a jornada completa); todo tipo de permisos y licencias, retribuidas o no; excedencias de todo tipo; situaciones de suspensión de contratos de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto



preadoptivo como permanente o simple; ejercicio de cargo público representativo; Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; por sanciones disciplinarias; por suspensiones voluntarias del contrato de trabajo, etc.

La empresa en el ejercicio de la facultad prevista en el presente apartado no tendrá limitación o condición de ningún tipo (ni material, ni temporal). Dicha facultad tendrá el carácter de indefinida, definitiva e irreversible. No obstante, se hace constar expresamente, por ambas partes, que el presente apartado se mantendrá vigente durante la posible fase de ultraactividad del convenio una vez finalizada su vigencia.

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 50º.- Absorción del personal.

Al término de la concesión de cada una de las contrataciones municipales, el personal que pertenezca a cada una de ellas será absorbido por la nueva Empresa adjudicataria, o en su caso pasará a depender del Ayuntamiento por vía de la reversión si éste es el que gestionase directamente el servicio, respetándoles todos sus derechos y obligaciones. En esta materia se estará a lo establecido en los artículos 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

TÍTULO XV

ABSENTISMO

Artículo 51º.- 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 e eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una subcomisión de Absentismo, dentro de la Comisión Mixta Paritaria, que tendrá las siguientes funciones:

- a. Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- b. Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como



- mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- c. Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 52º.- Plus absentismo.

1.- Con el fin de intentar disminuir el absentismo derivado de Incapacidad Temporal por enfermedad común, se establece un plus de absentismo en la cuantía que figura en el Anexo 3 que se percibirá en la nómina de febrero del año siguiente de la siguiente manera:

- Al finalizar el año natural aquellos/as trabajadores/as que no hubiesen causado baja por IT derivada de enfermedad común, percibirán la cantidad íntegra correspondiente.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 7 y 16 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 25% del plus.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 17 y 26 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 50% del plus.
- Aquellos/las trabajadores/as que tengan entre 27 y 36 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 75% del plus.
- Aquellas personas trabajadoras que tengan más de 36 días en el año de baja por IT derivada de enfermedad común no percibirán el plus.

En cualquiera de los casos, las bajas por IT derivadas de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario no computarán a los efectos establecidos como penalización en este artículo.

2.- Con las cantidades o importes que se descuenten a los/as trabajadores/as por los conceptos anteriormente relacionados la Empresa creará una "bolsa de responsabilidad social" que se destinara a una donación o aportación, al finalizar el año natural, que irá dirigida a una ONG o Entidad, Fundación u Organismo, sin ánimo de lucro que tenga entre su objeto realizar labores benéficas o humanitarias, tales como la protección de colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social, discapacitados, etc. La subcomisión de Absentismo de la Comisión Mixta Paritaria gestionará la referida "bolsa de responsabilidad social" y se encargará de efectuar tal designación de entre las propuestas que puedan efectuarse por el personal de la plantilla de la contrata.

TÍTULO XVI

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 53.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



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

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

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

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetaran 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.
- Las partes acuerdan adherirse al Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que cuenta Valoriza Servicios Medioambientales, SA.

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

TÍTULO XVII

FORMACIÓN

Artículo 54 -. Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).

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

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación



orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

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

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

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

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

TÍTULO XVIII

PAZ SOCIAL

Artículo 55 -. Garantía de Paz Social.

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

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



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medios y dispositivos de comunicación.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Adaptación del Sistema de Clasificación Profesional a Grupos Profesionales.

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Novena del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, y de manera automática con la suscripción del presente convenio colectivo se realizará, en base a las referidas exigencias normativas, la adscripción de los trabajadores del anterior sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Categorías Profesionales al nuevo basado en Grupos Profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales, de la siguiente manera:

1. Las antiguas categorías de Jefe/a de Servicio, Encargado/a General y Jefe/a de Taller pasaran a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional I de Mandos.
2. Las antiguas categorías de Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Capataz, Conductor/a, Peón, Oficial de 1.º mecánico y Oficial de 2.ª mecánico pasaran a ser consideradas como áreas funcionales y/o especialidades profesionales del Grupo Profesional 2 de Operaciones y Administrativo.

En el nuevo sistema de clasificación profesional se crea una nueva área funcional o especialidad profesional denominada Peón Oficios Varios que queda integrada en el Grupo Profesional 2 de Operarios y Administrativos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. 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.



ANEXO I AL CONVENIO-. Condiciones ad personam motivadas por el cambio de Convenio 2012-2015 para el personal que se encontraba dado de alta en la empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo 2012-2015. (Se anexa listado de personal con condición ad personam).

1-. Ámbito personal de aplicación de la presente cláusula.

Las condiciones ad personam motivadas por el cambio del convenio 2012-2015 solo resultarán de aplicación a los trabajadores que en el momento de la suscripción del Convenio Colectivo 2012-2015 (se adjunta listado de personal con esta condición) se encontraban dados de alta en la Empresa.

En consecuencia, con todo lo anterior, no les es de aplicación a las nuevas contrataciones que se produjeron en la empresa a partir del día 1 de enero de 2012.

2-. Exposición de los motivos que justifican la configuración y establecimiento del anterior punto.

La economía española se encontraba en esos momentos en una situación muy delicada debido al intenso deterioro de sus fundamentos que se refleja, de una manera muy directa, en la elevada tasa de desempleo existente. Las circunstancias que atravesaba la economía internacional, con especial intensidad en la denominada Zona Euro, tampoco ayudaban a mejorar la posición española a corto plazo.

Entre las dificultades observadas para aumentar la actividad económica y la creación de empleo destacaban: (i) El endeudamiento de las empresas y de las familias, que obligaba a destinar al pago de gastos financieros un importante porcentaje de su renta, con lo que tenía de incidencia en el consumo y (ii) la inversión agregada.

Por otra parte, la deuda exterior (pública y privada) neta sobre PIB de España era y es una de las más elevadas de los países de la OCDE.

El mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro ha sido un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española.

Desde las más destacadas Instituciones nacionales (Banco de España, Funcas, etc.) e internacionales (Banco Central Europeo, FMI, OCDE, etc.) se ha venido señalando en los últimos años con reiteración que resulta fundamental que en la negociación colectiva se establezcan y fijen sistemas que actúen en la moderación o contención salarial y en una mayor flexibilidad interna y externa en la empresa.

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios.



Desde luego, todos estos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español.

La situación descrita no resulta ajena al Sector Servicios.

En nuestro caso concreto, los incrementos retributivos salariales producidos con ocasión de los Convenios Colectivos (2003-2007; 2008-2009; 2010-2011) situaron a la Empresa, ciertamente, en una situación de clara desventaja competitiva respecto a otras Empresas de la competencia.

Dicha evolución de los salarios al alza, determinaron que los empleados de la contrata afectos por el Convenio Colectivo experimentasen un aumento en su retribución del 39,70% en términos netos absolutos durante el transcurso del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2011. Cuando en ese mismo periodo de tiempo el IPC real acumulado asciendió a un 30,70%. Tales incrementos retributivos por encima del IPC real en el periodo reseñado (9% por encima del IPC) y sin tener en cuenta, incluso los aumentos producidos por el deslizamiento del complemento de antigüedad situaron ciertamente los sueldos y salarios del personal afecto por el presente Convenio en un elemento claramente negativo desde el punto de vista de competitividad de la Empresa, respecto a sus competidores directos.

Sin perjuicio de lo anterior y en equilibrio con todo ello, también cabe destacar que el personal afecto hasta ahora por el presente Convenio Colectivo, consciente de todo lo expuesto anteriormente, haya contribuido a que durante el presente año 2012 existiese una congelación salarial afectante a todos los trabajadores, incluyendo la antigüedad.

De igual manera, también contribuyeron de manera decidida a que se produjese una auténtica y decidida reordenación de las condiciones de trabajo contenidas en el Convenio que permitió a la empresa dotarse de claros instrumentos y herramientas de Flexibilidad Externa y Flexibilidad Interna que le permiten adecuar o reajustar las condiciones laborales a las exigencias y necesidades del servicio y a favorecer la adaptación competitiva de la Empresa.

Entre las medidas de Flexibilidad Externa, las partes signatarias convinieron en que se hizo necesario limitar la garantía prevista para los casos de "despido sin causa justificada" en el artículo 20 apartado 2º del anterior Convenio Colectivo. Con tal limitación, se pretende garantizar que la empresa respecto a las nuevas contrataciones no tenga rigideces en los mecanismos de flexibilidad externa, pues ello, puede suponer una clara barrera que determine que la empresa decida no efectuar nuevas contrataciones.

Por otra parte, las partes firmantes del Convenio fueron conscientes de que, si no se articulaba algún mecanismo para moderar los salarios y como consecuencia de ello, los costes laborales de la contrata de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, a buen seguro, podría haberse generado una situación difícil que hubiera llevado aparejado la extinción o amortización colectiva de puestos de trabajo.

De igual forma, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Novena del



Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el plazo de un año desde su entrada en vigor los convenios colectivos adaptaron sus sistemas de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

En base a tal adaptación se han tenido que hacer los correspondientes reajustes en las tablas salariales que han tenido repercusión directa en la estructura salarial que desde hace varios convenios colectivos se viene aplicando a los trabajadores. Produciéndose la desaparición de diversos complementos salariales, como por ejemplo el denominado complemento personal o el Plus Convenio. Incluso, la reducción de 4 a 3 pagas extraordinarias.

En este contexto, las partes signatarias del Convenio han convenido el establecimiento de un complemento ad personam que garantice que el trabajador mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio, así como la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que por tal motivo se ha producido igualmente.

3-. Complemento "ad personam" derivado del cambio de convenio.

Con este complemento "ad personam" de ajuste derivado del cambio de convenio se garantiza que el trabajador mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el convenio 2012-2015, en aplicación de la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que, por tal motivo, se ha producido igualmente.

A tal efecto, el trabajador percibe por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2012-2015 y la retribución que le corresponda por la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional y su repercusión en la nueva estructura salarial.

Este complemento "ad personam" tiene carácter salarial, no compensable, ni absorbible y es cotizable a la Seguridad Social. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda al trabajador como consecuencia de la posible promoción profesional a niveles o grupos superiores que eventualmente pudieran tener lugar.

El complemento "ad personam" previsto en la presente disposición se incluirá en el cálculo de las horas extras.

4-. Garantía "ad personam" prevista para los casos de "despido sin causa justificada" derivada del cambio de convenio.

Durante la vigencia del convenio y cuando un/a trabajador/a que en el momento de la suscripción del Convenio Colectivo 2012-2015, es decir trabajadores fijos con fecha de alta anterior al 1 de Enero 2012, sea despedido sin causa justificada y en el Juzgado de lo social se declare el despido improcedente o nulo, la Empresa tendrá la obligación de readmitir al trabajador/a despedido y le abonará las cantidades correspondientes a los conceptos salariales y extrasalariales que haya



dejado de percibir desde la fecha del despido hasta que se produzca la readmisión.

5-. Justificación legal de la presente cláusula.

Las partes signatarias del Convenio Colectivo hacen constar expresamente que consideran que la presente cláusula es perfectamente ajustada a Derecho, pues existen claramente tres causas objetivas y razonables que la justifican, las cuales han sido expuestas con detalle en el punto primero de la presente Disposición Adicional.

En efecto, la configuración de la presente cláusula pretende:

1. En primer lugar, salvaguardar los intereses colectivos y la propia continuidad de la Empresa, permitiendo su competitividad en el mercado; evitando que los altos costes laborales empresariales asumidos durante las épocas de bonanza económica le impidan concurrir con otras empresas en un mercado abierto en el sector servicio cada vez más competitivo.
2. En segundo lugar, garantizar que el trabajador que ha venido prestando servicios desde antes de la suscripción del presente Convenio Colectivo mantenga la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio, en aplicación de la nueva reordenación o configuración de la nueva estructura salarial que por tal motivo se ha producido igualmente.
3. Y en tercer lugar, y respecto a la garantía "ad personam" prevista para los casos de "despido sin causa justificada" derivada del anterior cambio de convenio, se pretendió garantizar que la empresa respecto a las nuevas contrataciones no tuviese rigideces en los mecanismos de flexibilidad externa, pues ello, puede suponer una clara barrera que determine que la empresa decida no efectuar nuevas contrataciones.

Por último, ambas partes hacen constar expresamente que el anterior punto tiene por su propia naturaleza y en el modo en que ha sido configurada un claro Límite temporal: tendente a la desaparición progresiva y paulatina, por el mero transcurso del tiempo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

Las partes pactan una paga no consolidable para aquel personal a tiempo completo y proporcional a su % de jornada para el personal a tiempo parcial, y que, a la fecha de pago de dicha paga, es decir en el mes de septiembre de cada uno de los años, hayan estado al menos 200 días de alta en la Empresa contados desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso, cobrando la parte proporcional de los días trabajados sobre el cómputo total de los días naturales que tiene el año.

El importe de dicha paga será:

- Año 2021: 15% del importe de una paga extra incluida en el Anexo II.



- Año 2022: 30% del importe de una paga extra incluida en el Anexo II.
- Año 2023: 45% del importe de una paga extra incluida en el Anexo II.
- Año 2024: 70% del importe de una paga extra incluida en el Anexo II.

*El importe resultante de cada año será considerado para los trabajadores a tiempo completo y proporcional para los trabajadores fijos a tiempo parcial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA:

A partir del año 2025, se consolidará en tablas una nueva paga extra, denominada paga de septiembre, con el mismo importe que una de las pagas extras pactadas ya en convenio y en función de cada categoría, pero sin incluir los importes que se devenguen derivados de la antigüedad (bienios/quinquenios). Dicha paga se devengará día a día del 1 de enero al 30 de junio del año en curso, siendo su abono en la nómina del mes de septiembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:

Las partes acuerdan crear una mesa de trabajo para analizar los siguientes temas:

- Regulación para la concesión de los días de asuntos propios
- Posibles plazas de conductor

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL: MANDOS

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: JEFE DE SERVICIO

	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos	Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12 Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12 Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12 Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12 Meses	780,50 €
Pagas Extras	3.332,63 €	0,0%	0,00	3.332,63 €	3 Meses	9.997,88 €
TOTAL ANUAL						29.059,63 €
Complemento funcional	1.151,20 €	0,00%	0,00	1.151,20 €	12 Meses	13.814,44 €
TOTAL ANUAL						42.874,07 €



ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: JEFE/A DE TALLER Y ENCARGADO/A GENERAL						
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos	Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12 Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12 Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12 Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12 Meses	780,50 €
Pagas Extras	3.271,93 €	0,0%	0,00	3.271,93 €	3 Meses	9.815,79 €
TOTAL ANUAL						28.877,54 €
Complemento funcional	1.105,68 €	0,00%	0,00	1.105,68 €	12 Meses	13.268,11 €
TOTAL ANUAL						42.145,66 €

GRUPO PROFESIONAL: OPERARIOS

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A						
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos	Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12 Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12 Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12 Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12 Meses	780,50 €
Pagas Extras	2.101,21 €	0,0%	0,00	2.101,21 €	3 Meses	6.303,64 €
TOTAL ANUAL						25.365,39 €
Complemento funcional	227,64 €	0,00%	0,00	227,64 €	12 Meses	2.731,62 €
TOTAL ANUAL						28.097,01 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A						
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos	Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12 Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12 Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12 Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12 Meses	780,50 €
Pagas Extras	1.797,68 €	0,0%	0,00	1.797,68 €	3 Meses	5.393,04 €
TOTAL ANUAL						24.454,80 €
Complemento funcional	0,00 €	0,00%	0,00	0,00 €	12 Meses	0,00 €
TOTAL ANUAL						24.454,80 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: CAPATAZ						
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos	Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12 Meses	12.596,93 €



Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	3.176,54 €	0,0%	0,00	3.176,54 €	3	Meses	9.529,62 €
TOTAL ANUAL							28.591,37 €
Complemento funcional	1.034,14 €	0,00%	0,00	1.034,14 €	12	Meses	12.409,64 €
TOTAL ANUAL							41.001,01 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: JEFE/A DE TURNO							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,88 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,64 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,64 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,48 €
Pagas Extras	2.350,30 €	0,0%	0,00	2.350,30 €	3	Meses	7.050,90 €
TOTAL ANUAL							26.112,54 €
Complemento funcional	315,00 €	0,00%	0,00	315,00 €	12	Meses	3.780,00 €
TOTAL ANUAL							29.892,54 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: CONDUCTOR/A							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	1.910,43 €	0,0%	0,00	1.910,43 €	3	Meses	5.731,30 €
TOTAL ANUAL							24.793,05 €
Complemento funcional	84,56 €	0,00%	0,00	84,56 €	12	Meses	1.014,67 €
TOTAL ANUAL							25.807,72 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: PEÓN/A							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €



Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	1.797,68 €	0,0%	0,00	1.797,68 €	3	Meses	5.393,04 €
TOTAL ANUAL							24.454,80 €
Complemento funcional	0,00 €	0,00%	0,00	0,00 €	12	Meses	0,00 €
TOTAL ANUAL							24.454,80 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: PEÓN/A DE SERVICIOS VARIOS							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	1.797,68 €	0,0%	0,00	1.797,68 €	3	Meses	5.393,04 €
TOTAL ANUAL							24.454,80 €
Complemento funcional	0,00 €	0,00%	0,00	0,00 €	12	Meses	0,00 €
TOTAL ANUAL							24.454,80 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: OFICIAL 1º MECANICO/A							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €
Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	2.213,94 €	0,0%	0,00	2.213,94 €	3	Meses	6.641,83 €
TOTAL ANUAL							25.703,58 €
Complemento funcional	312,19 €	0,00%	0,00	312,19 €	12	Meses	3.746,30 €
TOTAL ANUAL							29.449,88 €

ÁREA FUNCIONAL/ESPECIALIDAD: OFICIAL 2º MECANICO/A							
	Base Ant.	%	Imp rev	Base actual	Periodos		Importes
Salario Base	1.049,74 €	0,0%	0,00	1.049,74 €	12	Meses	12.596,93 €
Penosidad, peligros. Y toxicid.	371,97 €	0,0%	0,00	371,97 €	12	Meses	4.463,63 €



Plus transporte	101,72 €	0,0%	0,00	101,72 €	12	Meses	1.220,69 €
Plus mantenimiento Vestuario	65,04 €	0,0%	0,00	65,04 €	12	Meses	780,50 €
Pagas Extras	1.962,46 €	0,0%	0,00	1.962,46 €	3	Meses	5.887,37 €
	0,00 €				TOTAL ANUAL		24.949,13 €
Complemento funcional	123,57 €	0,00%	0,00	123,57 €	12	Meses	1.482,90 €
					TOTAL ANUAL		26.432,03 €

ANEXO III

CONCEPTOS SALARIALES EXTRASALARIALES Y AYUDAS

AÑO 2020

PLUS SERV. ESP. MENORES 18 AÑOS Y MAYORES 16 AÑOS

Importe Ant.	371,98 €
Importe Rev.	0,00 €
Importe actualizado	371,98 €

TRABAJOS NOCTURNOS

Importe Ant.	23,55 €
Importe Rev.	0,00 €
Importe actualizado	23,55 €

JUBILACIÓN

	IMPORTE ANTERIOR	IMP. REV	IMPORTE ACTUAL
Jubilación a los 64	2.664,03 €	0,00 €	2.664,03 €
Jubilación a los 63	4.795,26 €	0,00 €	4.795,26 €
Jubilación a los 62	6.926,49 €	0,00 €	6.926,49 €
Jubilación a los 61	8.524,91 €	0,00 €	8.524,91 €

PLUS TURNICIDAD TARDE

Importe Ant.	167,93 €
Importe Rev.	0,00 €
Importe actualizado	167,93 €

SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

	IMPORTE ANTERIOR	% REV	IMPORTE ACTUAL
Dieta	81,96 €	0,00 €	81,96 €
Media Dieta	40,98 €	0,00 €	40,98 €

INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ

Importe Ant.	40.584,88 €
Importe Rev.	0,00 €
Importe actualizado	40.584,88 €

PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

Importe Ant.	133,48 €
Importe Rev.	0,00 €

PLUS DE ABSENTISMO

Importe Ant.	219,51 €
Importe Rev.	0,00 €
Importe actualizado	219,51 €