



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. 227, fecha: martes, 29 de Noviembre de 2022

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 PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.

3699

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., para su centro de trabajo Planta de Tratamiento El Serranillo y sus trabajadores, para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 4 de octubre de 2021, y subsanado con fechas 18 de enero y 10 de noviembre de 2022, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; 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 23 de noviembre de 2022. La Delegada Provincial. María Susana Blas Esteban

COLECTIVO DE PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO PLANTA DE TRATAMIENTO EL SERRANILLO Y SUS TRABAJADORES

En Guadalajara a 12 de septiembre de 2022 se reúnen en las oficinas de la empresa los siguientes intervinientes:

PARTE EMPRESARIAL:

- José Antonio Gallardo
- Víctor de Ancos
- Francisco J. Moro.
- José Ignacio Aguado.

PARTE SOCIAL:

CCOO

- Fátima Pacheco(Asesora)
- Roberto Merino (Delegado)

Las partes intervinientes en la representación que ostentan acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

ÍNDICE

Artículo 1º Partes signatarias: legitimación

Artículo 2º Ámbito de aplicación territorial y personal

Artículo 3º Vigencia, duración y renuncia

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas



Artículo 5º Absorción y compensación

Artículo 6º Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento

Artículo 7º 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

Artículo 8º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente

Artículo 9º Vinculación a la totalidad

Artículo 10º Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 11º Grupos Profesionales

Artículo 12º Organización del trabajo

Artículo 13º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes

Artículo 14º Contratación

Artículo 15º Contratos a tiempo parcial

Artículo 16º Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados

Artículo 17º Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa

Artículo 18º Retribuciones

Artículo 19º Ayuda escolar

Artículo 20º Revisión Salarial

Artículo 21º Anticipos

Artículo 22º Jornada

Artículo 23º Horarios y turnos de trabajo

Artículo 24º Domingos y festivos

Artículo 25º Horas extraordinarias

Artículo 26º Movilidad geográfica y funcional

Artículo 27º Vacaciones



Artículo 28º Licencias retribuidas

Artículo 29º Permiso sin sueldo

Artículo 30º Excedencias

Artículo 31º Permiso de Lactancia

Artículo 32º Revisión médica

Artículo 33º Contratación de discapacitados

Artículo 34º Prevención y formación

Artículo 35º Prendas de trabajo

Artículo 36º Subrogación

Artículo 37º Derechos de información de los delegados de personal

Artículo 38º Absentismo

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

Artículo 40º Acoso en el trabajo

Artículo 41º Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP)

Artículo 42º Garantía de Paz Social

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Anexos

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Artículo 1º Partes signatarias: legitimación.

Este convenio está suscrito por la empresa PREZERO GR, S.A. y la representación legal de los trabajadores de su centro de trabajo, Planta de Transferencia y Punto Limpio, El Serranillo.



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

Artículo 2º Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente convenio colectivo (desde ahora c.c.) será de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en PREZERO GR S.A., en el centro de trabajo El Serranillo, y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de “contratos de Alta Dirección”.

Artículo 3º Vigencia, duración y renuncia.

El presente c.c. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2021, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, el plazo para la denuncia del Convenio será de dos meses y con la obligación por la parte denunciante de entregar propuesta de nuevo Convenio, debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones en 45 días desde la denuncia.

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas

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

El personal, que, por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter no absorbible y no susceptible de incremento.

Artículo 5º Absorción y compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, c.c. o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente c.c. cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente c.c. en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden



pactadas.

Artículo 6º Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento.

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

La Comisión mixta estará formada por dos miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (2 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (2 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la comisión mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.

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

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

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

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

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

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:

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



- 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 varias personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

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

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

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

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

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82 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. y 82. del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

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.



Artículo 7º 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 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, 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 las una personas trabajadoras 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.

Artículo 8º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente

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

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



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

Artículo 9º Vinculación a la totalidad

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

Artículo 10º Sistema de Clasificación Profesional

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 la una persona trabajadora.

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.

Artículo 11º Grupos Profesionales

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

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



A1. Jefe de Servicio. Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

A2. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Responsable de explotación.
- Encargado
- Capataz

B1. Responsable de explotación. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Encargado: A las órdenes de un Responsable de Explotación, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B3. Capataz: A las órdenes de un Responsable de Explotación y/o Encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena, en especial la organización horaria de los turnos de trabajo. 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.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Oficial Administrativo/a de primera.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Oficial de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de



un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C2. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Conductor/a Vehículo Articulado/ Oficial 1ª Maquinista, Oficial 1ª Mecánico
- Conductor/a Camión.
- Peón /a.

D1. Conductor/a / Oficial 1ª Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C1E/CE, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de estos. De igual forma con la conexión de las tolvas con los pisos móviles.

En caso de incidencia en la planta como caída de residuos fuera de las tolvas colaborará para su recogida. De igual forma en tareas que no sean propias de la planta como la recogida trasera u otros servicios.

D2. Conductor/a Camión: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. No conducirá habitualmente los pisos móviles pero tendrá conocimientos y podrá hacerlo de manera esporádica o ante una emergencia, si estuviera en posesión del permiso de conducir adecuado.

En caso de incidencia en la planta como caída de residuos fuera de las tolvas colaborará para su recogida. De igual forma en tareas que no sean propias de la planta como la recogida trasera u otros servicios

D7. Peón/a: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Realizará tareas de limpieza, incluidas zonas verdes, en la planta (barrido de residuos, retirada de restos vegetales acumulados en los viales, arranque y retirada de



pequeñas hierbas en zonas empedradas y en bordillos, aceras y juntas de calzada, mantenimiento, segregación y manipulación de residuos, disgregación de colchones, tareas de pintura en la planta (en instalaciones propias), recogida de excesos ante incidencias en las tolvas.

Artículo 12º Organización del trabajo

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

Aquellos que por razón de su responsabilidad laboral, tales como técnicos, mandos intermedios y conductores de vehículos articulados o camión tienen que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpen el ritmo de trabajo habitual tendrán la obligación de estar localizables telefónicamente de un modo rápido y, si es necesario, arbitrar los medios para resolver las incidencias comunicadas desde los centros de trabajo.

Artículo 13º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes

Las vacantes de los grupos profesionales, de técnicos, mandos intermedios y administrativos, su elección está reservado al criterio de la Dirección de la empresa.

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 respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación de la persona trabajadora para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

La realización de especialidades de inferior categoría a la que este adscrito la persona trabajadora tendrán una duración máxima de seis meses salvo aprobación en contrario en la comisión paritaria que debe ser informada de todas estas movilidades funcionales cuando su duración puede preverse que sea superior a un mes laboral.

En el caso de que se necesite cubrir vacantes temporales de conductores, el personal de la empresa en posesión del carné correspondiente tendrá preferencia.

Artículo 14º Contratación

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales



generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 15º Contratos a tiempo parcial

La contratación de la persona trabajadora a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación, debiendo figurar en el contrato de trabajo el número de horas anuales objeto del mismo.

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, incluyendo todos los conceptos salariales o extrasalariales, como por ejemplo el plus transporte.

Horas complementarias. La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso de que se pacte la realización de estas, el porcentaje de estas no podrán exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

La persona trabajadora conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Las personas trabajadoras con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30% de sus horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para la persona trabajadora, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

Artículo 16º Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.



Artículo 17º Contratos de duración determinada por sustitución

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18º Retribuciones

Siempre y sin ninguna excepción, para todos las personas trabajadoras afectados por el presente c.c. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

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

Estructura de las percepciones:

Todos las personas trabajadoras afectados por el presente c.c. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales, Anexo I

- Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función de la especialidad profesional.
- Plus actividad. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figure en la tabla salarial en función de la especialidad profesional.
- Plus tóxico penoso. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figura en el Anexo I del Convenio para cada especialidad profesional.
- Plus nocturnidad. Devengo día natural para aquellos que ocupan el turno de noche. Es decir, las personas trabajadoras que realicen su jornadaæ bien total o parcial entre las 22 y las 6 horas, cobraráan el plus completo. Su importe es el que fija el anexo I.
- Plus festivo. Devengo por día efectivo de trabajo en festivo.
- Plus disponibilidad. Devengo día natural, su importe será de 30 €/mes desde el 1 de enero de 2024. No se cobrará ante la negación de cubrir el servicio, salvo por causa debidamente justificada.
- Pagas extraordinarias, verano y Navidad. Su devengo será semestral, se abonarán la de Verano junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad entre los días 15 y 20 de diciembre.
- Paga extraordinaria Conservación y mto de instalaciones. Su devengo será anual, se abonará junto con la nómina de marzo y su importe será el que aparece en la tabla del anexo I. (2021: 100 €; 2022: 200 €; 2023: 400 €; 2024: 875 €).
- La retribución durante el periodo de vacaciones, se realizará, para los conceptos que devenguen días efectivos de trabajo, con la media de las retribuciones periódicas y no extraordinarias de los últimos seis meses.

Para cada año de vigencia de este convenio será de aplicación la tabla definitiva que figura como Anexo I.



Artículo 19ª Ayuda escolar

La Empresa abonará a las personas trabajadoras con contrato de al menos seis meses de antigüedad en el Código de Cuenta de Cotización, en concepto de ayuda social, la cantidad de 80 € por cada hijo/a matriculado/a en un centro escolar o guardería.

Dichas ayudas se percibirán en el mes de octubre y previa acreditación oficial, que deberá realizarse antes del 10 de octubre.

Artículo 20º Revisión Salarial

Se establecen los siguientes incrementos fijos salariales para el año 2022: 1%, para el 2023: 1 % y para el 2024: 5%.

Las revisiones salariales pactadas se practicarán sobre los conceptos: Salario Base, Plus actividad, Plus Tóxico Penoso, Hora extra normal, plus nocturnidad, Plus Festivo, pagas extraordinarias de junio y Diciembre y plus disponibilidad recogidos en Anexo 1.

Artículo 21º Anticipos

Las personas trabajadoras tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de y en caso extraordinarios hasta un importe no superior al 90% del salario liquido medio mensual.

Artículo 22º Jornada

La jornada anual será la correspondiente a 40 horas semanales en turnos rotativos de lunes a domingo.

Se tendrá que cubrir el servicio las 24 horas del día durante los 363 días del año según contrato administrativo firmado.

Previo acuerdo con la Comisión Paritaria se podrá establecer jornadas distintas a las anteriores para servicios específicos o situaciones excepcionales.

Todos las personas trabajadoras de jornada completa tendrán derecho a una pausa de 20 minutos diarios de bocadillo, para el disfrute de esta pausa en la comisión paritaria se establecerá el modo de disfrute en función de las distintas actividades o servicios de la empresa.



Artículo 23º Horarios y turnos de trabajo

En todos los Centros de Trabajo de la empresa estará expuesto el calendario laboral correspondiente, al cual se ajustará al servicio a prestar por la instalación (punto limpio y planta de transferencia).

Dado el carácter público de los servicios que se prestan, el horario estará en función de las necesidades operativas propias del servicio. Por lo tanto, es facultad de la empresa establecer y modificar los horarios y relevos conforme al procedimiento legalmente establecido, previa información y consulta con la RLT

Los turnos de todas las categorías deberán estar expuestos en el tablón correspondiente de su Centro de Trabajo con la anticipación necesaria- para el conocimiento de las personas trabajadoras,- con un mínimo de 15 días.

Artículo 24º Domingos y festivos

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, será obligatoria la prestación de trabajo en Domingos y Festivos.

El servicio de los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre tendrá un pago extraordinario de 277 € para el turno de tarde (de 20:00 h a 08:00 h) y de 115 € a los de mañana y tarde.

El trabajo en festivos, fuera de la jornada ordinaria será compensado con la cantidad que figura en el anexo I.

Artículo 25ª Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se valorarán conforme al anexo I distinguiendo entre normales y festivas.

Tanto las voluntarias como las obligatorias de fuerza mayor, deben estar recogidas en la nómina mensual cuando se realicen.

Será facultad del encargado correspondiente distribuir las horas extraordinarias de una forma equitativa entre los operarios.

Artículo 26º Movilidad geográfica y funcional

Las personas trabajadoras de cualquier centro de trabajo de la empresa, tanto individual como colectivamente, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra.



Cuando una persona trabajadora dentro de su jornada laboral tenga que realizar desplazamientos por motivos laborales y con su vehículo particular la empresa le abonará por kilómetro 0,19 €/ km, esta norma no es de aplicación a los desplazamientos originados por la asistencia al centro de trabajo.

Dada la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos, y no las especialidades, estando para esta movilidad a los dispuesto en el art 39 del Estatuto de los trabajadores, debiendo informar la empresa a la RLT y a la comisión paritaria de las moviidades realizadas.

Artículo 27º Vacaciones

El personal sujeto a este c.c. tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones dentro de los 30 días naturales del mes, para las personas trabajadoras que estén al 100% de jornada.

Para el resto de jornadas los días de disfrute será de treinta días naturales, dado que la diversidad de jornada impide determinar los días hábiles equivalentes

Se cogerán durante los meses de julio, agosto y septiembre, comenzando el 1 de julio, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora y manteniendo cada mes un mínimo de 3- personas trabajadoras de plantilla para el caso de peones y 1 de conductores.

El calendario de vacaciones para el personal fijo será acordado con la RLT en el primer cuatrimestre del año.

El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute. En caso de imposibilidad de su disfrute en el año por motivos organizativos de la empresa, se disfrutarán al año siguiente.

El personal que accede a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja.

De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la excedencia voluntaria.

Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

Artículo 28º Licencias retribuidas

La persona trabajadora, avisándolo con tiempo suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Las licencias empezarán a contar desde el día hábil más cercano en que se genere el hecho causante.



Las causas de los permisos y los días de licencia son los siguientes:

- a. Durante 15 días naturales en caso de matrimonio de la persona trabajadora, durante la duración del permiso se percibirá el mismo salario que el trabajador habría recibido de encontrarse trabajando.
- b. Durante 2 días naturales en los casos del fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar desde el primer día hábil más cercano en el que se genere el hecho causante. En caso de tener que realizar un desplazamiento a más de 100 km se aumentará 2 días más el permiso.
- c. Durante 2 días hábiles en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar desde el día que acaezca. En caso de tener que realizar un desplazamiento a más de 100 km se aumentará 2 días más el permiso. En caso de recaída en el mismo hecho causante de la primera licencia retribuida no conllevará una nueva licencia. Se podrán disfrutar de forma discontinua mientras dure el ingreso.
- d. Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e. Durante 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional homologados.
- g. Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas de acuerdo con lo establecido en las normas de conciliación del grupo Ferrovial o lo que establezca la ley en cada momento.
- h. Podrán disfrutar de reducción de jornada diaria para el cuidado directo de un menor de hasta doce años o con discapacidad física o psíquica el padre o la madre, así como la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.
- i. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- j. De 1 día de asuntos propios por año. Dicho permiso será comunicado con 48 horas de antelación mínima, no se podrá juntar con festivos ni antes ni después, ni en puentes ni antes ni después, ni se podrá juntar con vacaciones



ni antes ni después, no pudiendo concederse en un día a más una persona de la plantilla. El disfrute de los días de asuntos propios será del uno de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, una vez vencido este plazo no se podrá solicitar el disfrute del día de asuntos propios. Dichos días deberán ser cubiertos por los compañeros, garantizando el servicio.

- k. El tiempo indispensable para acudir al médico especialista o de cabecera justificándolo convenientemente.

Artículo 29º Permiso sin sueldo

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 30º Excedencias

Voluntarias. Las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a dos años. La reserva del puesto de trabajo sólo será durante el primer año.

Del mismo modo tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para dedicarse al cuidado de los hijos menores de seis años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajasen en el mismo centro de trabajo, no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente si existen razones justificadas de funcionamiento que impidan ambas excedencias. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando las personas trabajadoras 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 36 meses si se trata de categoría especial.

La petición de reingreso de las personas trabajadoras en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).



Artículo 31º Permiso de Lactancia

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada de la persona trabajadora para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computara el número entero superior.

A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 32º Revisión médica

La empresa realizará los reconocimientos anuales, en el lugar que determine la empresa, a todo el personal sujeto a este c.c. conforme a la legislación vigente.

Artículo 33º Contratación de discapacitados

Tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c.

En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: R D 145/83, Ley 13/82 y Ley 13/96.

Artículo 34º Prevención y formación

La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de las personas trabajadoras. Del mismo modo dichas medidas afectan a las personas trabajadoras en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.



Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: taquillas adecuadas para cada la persona trabajadora y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, bidé, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

No sólo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Se aprobará un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte de la Comisión Mixta Paritaria se considere necesario su realización por razones preventivas.

Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de empresa, en el mismo se ha de incluir los Certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

Artículo 35º Prendas de trabajo-

Serán de uso obligatorio para todas las personas trabajadoras en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica.

La ropa que la empresa deba entregar a las personas trabajadoras se fijará en la Comisión Mixta Paritaria, así como los plazos de entrega que deberán ser con antelación suficiente a cada temporada.

Del mismo modo para todos aquellos que por razón de su trabajo les sea necesario para realizar éste adecuadamente: gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos, casco, etc.

En el caso de que alguna prenda se deteriorara sensiblemente o quedará inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas a las personas trabajadoras, podrá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

Aquellas personas trabajadoras con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada.

Artículo 36º Subrogación

Al término de la concesión de la contrata que afecte al la persona trabajadora en



razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todos las personas trabajadoras del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándoseles todos los derechos. Si es una de las Administraciones Públicas (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación, Comunidad Autónoma, Estado) se actuará del mismo modo.

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

Artículo 37º Derechos de información de los delegados de personal

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de las personas trabajadoras, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 38º Absentismo

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de las personas 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.

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

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

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

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

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el



principio de igualdad de oportunidades.

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

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

3.- Ambas partes se ratifican y se afirman en el Acuerdo Marco de 20 de octubre de 2010 por el que se firma el Plan de Igualdad.

Artículo 40º Acoso en el trabajo

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

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

Para el régimen disciplinario del acoso sexual o del acoso en razón del sexo se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado

Artículo 41º 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 otras personas trabajadoras 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 auténtica mejora para la persona trabajadora.

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 fuera de su jornada de trabajo, 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.

Artículo 42º 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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje



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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de las personas trabajadoras, 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.

DISPOSICION 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.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

1. Exposición de motivos.

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

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

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y



Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

2. Definición.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del



presente Convenio Colectivo.

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2021								
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TÓXICO	PLUS NOCHE	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	CONSERVACIÓN Y MTO
MANDOS	ENCARGADO/A	1.037,53	7,53	9,88	296,53	1.195,71	1.195,71	100,00
MANDOS	CAPATAZ	983,84	7,55	9,37	281,18	1.140,44	1.140,44	100,00
OPERARIOS	CONDUCTOR/A	930,14	7,38	8,86	265,83	1.085,14	1.085,14	100,00
OPERARIOS	PEÓN/A	851,22	7,32	8,11	246,00	1.004,84	1.004,84	100,00

Hora conductor	12,29
Hora peón	11,26
Plus festivo	95,00
Ayuda escolar	80,00

1%

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2022								
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TÓXICO	PLUS NOCHE	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	CONSERVACIÓN Y MTO
MANDOS	ENCARGADO/A	1.047,91	7,61	9,98	299,49	1.207,67	1.207,67	200,00
MANDOS	CAPATAZ	993,68	7,63	9,46	284,00	1.151,84	1.151,84	200,00
OPERARIOS	CONDUCTOR/A	939,44	7,46	8,95	268,49	1.095,99	1.095,99	200,00
OPERARIOS	PEÓN/A	859,73	7,39	8,19	248,46	1.014,89	1.014,89	200,00

Hora conductor	12,41
Hora peón	11,37
Plus festivo	95,95
Ayuda escolar	80,00

1%

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2023								
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TÓXICO	PLUS NOCHE	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	CONSERVACIÓN Y MTO
MANDOS	ENCARGADO/A	1.058,38	7,68	10,08	302,49	1.219,74	1.219,74	400,00
MANDOS	CAPATAZ	1.003,62	7,70	9,56	286,84	1.163,36	1.163,36	400,00
OPERARIOS	CONDUCTOR/A	948,84	7,53	9,04	271,17	1.106,95	1.106,95	400,00
OPERARIOS	PEÓN/A	868,33	7,46	8,27	250,94	1.025,04	1.025,04	400,00

Hora conductor	12,54
Hora peón	11,49
Plus festivo	96,91
Ayuda escolar	80,00

5%

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2024								
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TÓXICO	PLUS NOCHE	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	CONSERVACIÓN Y MTO
MANDOS	ENCARGADO/A	1.111,30	8,07	10,58	317,61	1.280,73	1.280,73	875,00
MANDOS	CAPATAZ	1.053,80	8,09	10,04	301,18	1.221,53	1.221,53	875,00
OPERARIOS	CONDUCTOR/A	996,28	7,91	9,49	284,73	1.162,30	1.162,30	875,00
OPERARIOS	PEÓN/A	911,75	7,84	8,68	263,49	1.076,29	1.076,29	875,00

Hora conductor	13,16
Hora peón	12,06
Plus festivo	101,75
Plus disponibilidad	30
Ayuda escolar	80,00