



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 140, fecha: martes, 25 de Julio de 2023

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA, CONSEJERIA DE ECONOMIA,
EMPRESAS Y EMPLEO DE GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.U.,
PUEBLOS DE GUADALAJARA, (CÓDIGO 19001162012003) 2022-2025

2627

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa "PREZERO ESPAÑA S.A.U.", PUEBLOS DE GUADALAJARA, (código 19001162012003) para el periodo 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 16 de diciembre de 2022 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 4 de julio de 2023 y, 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, 19 DE JULIO DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "PREZERO ESPAÑA S.A.U.", PUEBLOS DE GUADALAJARA PARA LOS AÑOS 2022 A 2025

En Guadalajara a 26 de julio de 2022, se reúnen en las oficinas de la empresa, los siguientes intervinientes:

PARTE EMPRESARIAL:

Víctor de Ancos Viñas.

Francisco J. Moro Cantos

José Ignacio Aguado Pano.

PARTE SOCIAL:

CCOO

Montserrat Guilera Aranda

Nazaret Fernández López

Enrique Estrada Iglesias

Fátima Pacheco Pache (asesora)

UGT

Jesús Manuel Garrido González

Pedro Valentín del Olmo (asesor)

CSIF

Faustino Mateos Borreguero

Pilar Fernández del Rey (asesora)

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.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo. 4](#)

[Artículo 2º.- Ámbitos personal, funcional y territorial. 4](#)

[Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia. 4](#)

[Artículo 4º.- Comisión Mixta Paritaria. 4](#)

[Artículo 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. 6](#)

[Artículo 6º.- Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente. 7](#)

[Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad. 7](#)

[Artículo 8º.- Compensación y absorción. 8](#)

[Artículo 9º.- Garantía "Ad personam". 8](#)

[Artículo 10º.- Organización, dirección y control del trabajo. 8](#)

[Artículo 11º.- Contratación. 8](#)

[Artículo 12º.- Contratos a tiempo parcial. 8](#)

[Artículo 13º.- Contratación. 9](#)

[Artículo 14º.- Ahorro de costes en reparación de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo. 9](#)

[Artículo 15º.- Estructura Salarial y tablas salariales. 10](#)

[Artículo 16º.- Incremento salarial. 10](#)

[Artículo 17º.- Plus Tóxico. 11](#)

[Artículo 18º.- Plus Extrasalarial 11](#)

[Artículo 19º.- Plus especialidad profesional 11](#)

[Artículo 20º.- Trabajos nocturnos. \(Nocturnidad\). 12](#)

[Artículo 21º.- Antigüedad. 12](#)

[Artículo 22º.- Plus ad personam. 12](#)

[Artículo 23º.- Pagas extraordinarias. 12](#)



[Artículo 24º.- Salidas, dietas y viajes. 13](#)

[Artículo 25º.- Jornada de trabajo. 13](#)

[Artículo 26º.- Horas extraordinarias. 14](#)

[Artículo 27º.- Calendario laboral. 14](#)

[Artículo 28º.- Sistema de Clasificación Profesional. Movilidad funcional del personal. 15](#)

[Artículo 29º.- Grupos Profesionales. 15](#)

[Artículo 30º.- Promoción Profesional. 17](#)

[Artículo 31º.- Privación del carné de conducir; detención y prisión de la personas trabajadora . 17](#)

[Artículo 32º.- Movilidad de personal. 17](#)

[Artículo 33º.- Vacaciones. 18](#)

[Artículo 34º.- Licencias y excedencias. 19](#)

[Artículo 35º.- Uniformidad, ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectivos . 21](#)

[Artículo 36º.-Prevención, Seguridad e Higiene. Formación. 22](#)

[Artículo 37º.- Incapacidad temporal. 23](#)

[Artículo 38º.- Indemnización por invalidez o muerte. 23](#)

[Artículo 39º.- Programa de acción social. 23](#)

[Artículo 40º.- Revisión Médica. 24](#)

[Artículo 41º.- Acción sindical. 24](#)

[Artículo 42º.- Cuota sindical. 25](#)

[Artículo 43º.- Derechos sindicales. 25](#)

[Artículo 44º.- Jubilación. 25](#)

[Artículo 45º.- Absorción del personal 25](#)

[Artículo 46º.- Absentismo. 25](#)

[Artículo 47º.- Plus absentismo. 26](#)

[Artículo 48º.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. 26](#)



[Artículo 49º -. Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional \(CAP\). 27](#)

[Artículo 50º -. Garantía de Paz Social. 28](#)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje. 28](#)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores. 28](#)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA Horas adicionales. . 31](#)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Medios y dispositivos de comunicación. 31](#)

[DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Anexos. 31](#)

[DISPOSICION ADICIONAL SEXTA -. Plus de turnicidad. 31](#)

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA-. Industria 4.0 y nueva era digital 32](#)

TITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, por la Dirección de la Empresa PREZERO ESPAÑA, SAU (antigua CESPASA) y por otra, por el Comité de Empresa correspondiente a los diferentes contratos de servicios de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria que conforman la explotación de Pueblos de Guadalajara.

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.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo afecta a la plantilla de la empresa PREZERO ESPAÑA S.A.U Pueblos Guadalajara, en los servicios de Recogida de Residuos de la Mancomunidad Vega del Henares, Manc. Tajo-Guadiela, Manc. Villas Alcarreñas, Manc. Alcarria Alta, Manc. Cimasol, Manc. La Alcarria, Urbanización Nueva Sierra de Altomira, Manc. Campiña Alta, Ayto. de Uceda y Mancomunidad Dos Campiñas; así como los contratos de limpieza viaria con, Ayto. de Alovera y UTE Albatros y cualquier Mancomunidad, Corporación Local o Ayuntamiento que se añada a estos contratos.

Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia.



El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, es decir, desde el día 1 de Enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor el día de su firma . En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de Diciembre de 2025. Pero el articulado del mismo mantendrá su vigencia hasta la firma del Convenio que lo sustituya, excepto los artículos referentes a incrementos salariales.

En el plazo máximo de un mes desde el fin de la vigencia del convenio se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

TITULO II

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 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 las personas trabajadoras 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, 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/as asesores/as 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, la alternancia se producirá en años naturales.

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

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

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de las instalaciones y/o dependencias de la Empresa sitas en la Calle Nitra, número 3-



Nave 106B 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 personas trabajadoras, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte de la persona o personas interesadas, ésta 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 vengan 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 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.

TITULO III

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 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 e) 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 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.

TITULO IV

CLÁUSULAS 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) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Además de las anteriores, las materias que puedan venir establecidas en la normativa vigente en cada momento.

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, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

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

Artículo 8º.- Compensación y absorción.



Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, respetándose todas las retribuciones más favorables a los marcados en este Convenio. 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 "Ad personam".

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

TITULO 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 sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

La persona trabajadora estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien éste 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 a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél 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 las personas trabajadoras tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

Artículo 11º-. 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 12º-. Contratos a tiempo parcial.

1-. La contratación de personal 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 el personal 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 extrasalarial.

2.- 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 las mismas, el porcentaje de las mismas no podrá 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.

3.- Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer al personal 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 las personas trabajadoras, 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.

4.- El personal que preste servicios parcialmente, tendrá preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan. Todo ello, con absoluto respeto y cumplimiento de las normas específicas en la materia previstas en el presente convenio.

Artículo 13º-. Contratación.

La contratación hará conforme a la legislación vigente

Artículo 14º-. Ahorro de costes en reparación de vehículos, maquinaria, herramientas y utensilios de trabajo.

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.

Las partes signatarias del presente convenio se comprometen a fomentar entre 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. Para este fin la empresa informará al comité de los costes anuales de mantenimiento en cada uno de los ejercicios en vigor.

TITULO VI

RETRIBUCIÓN

Artículo 15º.- Estructura Salarial y tablas salariales.

1-. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán distribuidas entre el Salario Base y en su caso los complementos o pluses. Cada grupo profesional tendrá el mismo salario base y pluses, salvo el Plus Especialidad profesional, que se devengará en función del trabajo desempeñado. Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan serán las que se expresan en los Anexos nº 1 y nº 2 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.

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior, si éste fuese sábado, domingo o víspera de festivo.

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

CONCEPTOS SALARIALES.

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus Tóxico.
- Plus especialidad profesional.
- Plus absentismo.



- Plus nocturno.
- Plus ad personam
- Pagas Extraordinarias
- Ayudas Sociales.

CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

- Plus extrasalarial (art 19)
- Salidas, dietas, viajes. (art 24)

Artículo 16º-. Incremento salarial.

2022. Pago único de 200€ anuales para todas las categorías. Este pago se consolidará en las tablas de 2023 debiendo distribuirse esta cantidad en un 90%, 180€ anuales, a incrementar el salario base (15 € mensuales) y el 10%, 20€ anuales, para el plus especialidad profesional (1,67 € mensuales). El pago único de 2022 se abonará en la nómina del mes de septiembre.

2023. Pago único de 300€ anuales para todas las categorías. Este pago se consolidará en las tablas de 2024 debiendo distribuirse esta cantidad en un 100%, a incrementar el salario base (25 € mensuales). El incremento se aplicará en dos fases, una en la nómina de febrero de 2023 se incrementará en 150€ y los otros 150€ se abonarán en la nómina siguiente a la adjudicación del servicio de la Mancomunidad Vega del Henares, siendo responsable del pago la empresa adjudicataria del Servicio de la mencionada Mancomunidad. Si a 1 de diciembre de 2023 no se hubiese producido la adjudicación la responsable del pago será Prezero que deberá abonarlo en la nómina de diciembre de 2023.

2024. Pago único de 600€ anuales para todas las categorías. Este pago se consolidará en las tablas de 2025 debiendo distribuirse esta cantidad en un 70%, 420€, a incrementar el salario base (35 € mensuales) y el 30%, 180€, para el plus especialidad profesional (15 € mensuales). El pago único se abonará en la nómina de febrero.

2025. 700€ anuales para todas las categorías, debiendo distribuirse esta cantidad en un 70%, 490€ anuales, a incrementar el salario base (40,83 € mensuales) y el 30%, 210€, para el plus especialidad profesional (17,50 € mensuales). El pago único se abonará en la nómina de febrero.

A 31 de diciembre de 2025, y sin que se pueda reclamar atrasos por esta actualización, se procederá a la actualización de las tablas salariales, anexos I y II y todos sus conceptos, del modo siguiente.

Si el IPC de los años 2022,2023,2024 y 2025 supera para el conjunto de los años el 7,5% las tablas se actualizarán del siguiente modo:

- Ente el 7,5% y el 12% se actualizarán al 100% del incremento, actualizándose



todos los conceptos salariales recogidos en tabla, por ejemplo, si la inflación conjunta de estos años es del 11,5%, la tabla se actualizará en cuatro puntos.

- Entre el 12% y el 15% se actualizará al 75% del incremento, actualizándose todos los conceptos salariales recogidos en tabla, por ejemplo, si la inflación conjunta de estos años es del 14%, la tabla se actualizará en el 4,5% correspondientes al incremento hasta el 12% y en un 1,5% adicional correspondiente a la subida entre el 12% y el 14%.
- En el caso que el incremento del IPC para estos años supere el 15%, ambas partes se deben reunir para acordar cómo se actualiza la tabla por el incremento del IPC superior al 15%.

Artículo 17º.- Plus Tóxico

A todas las personas trabajadoras mayores de 18 años de la empresa (exceptuando el personal de oficinas, Auxiliar Administrativo y 1º Oficial Administrativo), 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 16º del presente convenio.

Artículo 18º.- Plus Extrasalarial

Todos las personas trabajadoras de la Empresa percibirán un Plus extrasalarial en 12 pagas cuyo importe figura en las tablas anexas. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 16º del presente convenio.

Artículo 19º.- Plus especialidad profesional

Todas las personas trabajadoras recibirán un plus especialidad profesional en proporción a los días que hayan desarrollado cada una de las especialidades a lo largo del mes. En el caso de conductores/as que a la firma del convenio desarrollen funciones de peones, la empresa estará obligada a abonarles el plus de especialidad de conducción. Este plus se recibirá en doce mensualidades. Para años sucesivos dicha cantidad sufrirá los mismos incrementos especificados en el artículo 16º del presente convenio.

Artículo 20º.- Trabajos nocturnos. (Nocturnidad).

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 nº 1. Dicho plus se incrementará según lo especificado en el artículo 16º del presente convenio.

Se percibirá completo este Plus siempre que se realice un 20% de la jornada diaria en este horario, en caso de que la jornada se inicie antes de las 5:30 horas, se cobrará el 50% del plus. En caso de realizar menos del 20% se cobrará las horas nocturnas realmente realizadas, con las limitaciones horarias antes descritas.

Artículo 21º.- Antigüedad.



Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad, en las 14 pagas, devengado por trienios de servicios prestados a la empresa y será el equivalente al 5%, del Salario base mensual.

Su devengo comenzará de la siguiente manera:

Aquel personal que cumpla el trienio dentro del primer semestre del año, se les abonará con efectos de 1 de enero de dicho año.

Aquellas personas trabajadoras que cumplan el trienio dentro del segundo semestre del año, se les abonará con efectos de 1 de julio de dicho año.

Artículo 22º.- Plus ad personam.

El plus “ad personam” garantiza que la persona trabajadora mantiene la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el convenio para los años 2012 a 2015, por el que la persona trabajadora percibe por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor del mencionado Convenio Colectivo y la retribución que le corresponda por la aplicación del sistema de clasificación profesional y su repercusión en la nueva estructura salarial.

El complemento “ad personam” tiene carácter salarial, no compensable, ni absorbible e irrenunciable y es cotizante a la Seguridad Social. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda a la persona trabajadora como consecuencia de la posible promoción profesional a niveles o grupos superiores que eventualmente pudieran tener lugar.

Artículo 23º.- Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá 2 pagas extraordinarias, según el Anexo I- Tablas Salariales.

El devengo de las 2 pagas extraordinarias será de uno de enero a 30 de junio la paga de verano y de uno de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad. Los pagos se realizarán el 15 de junio y 15 de diciembre.

Artículo 24º.- Salidas, dietas y viajes.

Todo el personal afectado en este convenio que por necesidades de la Empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos, cobrarán 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 nº 2.

El precio del kilómetro en caso de que la persona trabajadora este obligado al uso de su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo será el que figure en el Anexo nº 2.

TITULO VII



JORNADA DE TRABAJO

Artículo 25º.- Jornada de trabajo.

1.- La jornada de trabajo será para todo el personal de la Empresa de 35 horas semanales, a realizarse de lunes a sábados, salvo en determinados servicios en los que será necesario trabajar en domingo, por lo que se definirán horarios y retribuciones (sólo para nuevos servicios solicitados por clientes) para cumplir las premisas anteriores en la Comisión Mixta Paritaria.

Los horarios de trabajo se establecerán por la empresa según necesidades del servicio y previa información y aprobación en su caso de la representación de las personas trabajadoras, lo que será también necesario para su modificación. 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 o en el entorno cercano.

El personal que realizase jornada partida, dispondrá como mínimo de una hora y treinta minutos de duración para el tiempo de comida, pudiendo reducir ese tiempo de común acuerdo con la empresa.

El personal adscrito a las áreas funcionales con responsabilidades o tareas de supervisión o control operativo (capataces, encargados/as, jefa/e de servicio) estará 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, ésta se reduciría automáticamente, siempre cogiendo la más favorable a la persona trabajadora

2.- Por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en los términos que así se establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje de jornada de trabajo que se establezca legalmente, en cada momento, a falta de pacto entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras La compensación por jornadas irregulares, tanto en exceso de jornada como en defecto, deberá realizarse en un plazo no superior a los 12 meses desde su realización,

Artículo 26º.- 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.

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

- a) HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.
- b) HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR: Serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o bienes de producción.
- c) HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES: Serán las necesarias por pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivada de la naturaleza de nuestra actividad, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- d) HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL: Se podrán realizar en los términos y condiciones previstos legal y convencionalmente.

Las horas estructurales podrán ser compensadas de mutuo acuerdo entre Empresa y las personas trabajadoras por el tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente. La hora realizada en día ordinario será bonificada por una hora de descanso, y la hora realizada en domingo o festivo será bonificada por una hora y treinta minutos de descanso.

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

Su importe será el que figure en el Anexo nº 2.

El pago de las horas extraordinarias se hará a mes vencido y para ello el trabajador deberá notificar las horas realizadas antes del día diez del mes siguiente. La revisión de los cálculos de las horas extraordinarias, se realizarán según las especificaciones del art. 16º del presente convenio.

Artículo 27º.- Calendario laboral.

Según lo establecido en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral detallando los contratos adscritos a ese calendario, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

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

Fiestas Locales:



Las 2 que fije el municipio al que pertenece el centro de trabajo de cada persona trabajadora o por mutuo acuerdo entre empresa y empleado/a.

TITULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL

Artículo 28º.- 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 29º.- Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará integrado en los siguientes Grupos Profesionales: Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras:

Jefe/a 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: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del/a 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.

Capataz: La persona trabajadora que, a las órdenes de un/a Encargado/a 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.

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

Oficial 1ª 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/as empleados/as 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.

C) Grupo de operarios/as: 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: Son aquellas personas trabajadoras 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 asignado. 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. Oficial 1ª mecánico: 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 2ª mecánico/a: operario/a 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/a de Recogida y Punto Limpio: La persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de trabajo. También puede dedicarse a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Igualmente ejecuta los trabajos de gestión y mantenimiento de un Punto Limpio.

Peón/a Limpieza Viaria: La persona trabajadora no cualificada, que ejecuta los trabajos de Limpieza Viaria para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico, salvo el permiso de conducir B-1.

Artículo 30º - Promoción Profesional.

Los siguientes puestos de trabajo o áreas funcionales serán de libre designación por la Empresa: Encargado/a 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 de Mandos intermedios, como capataces, se proveerán por concurso entre todas las personas trabajadoras existentes fijos de plantilla, teniéndose en cuenta la antigüedad y las responsabilidades en el trabajo durante ese tiempo.

Para la promoción a conductor se aplicará la bolsa de conductores creada conforme a las normas acordadas entre empresa y las personas trabajadoras, tanto la bolsa como las normas están a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.

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

De igual forma se creará una bolsa de peones para ocupar las vacantes que se produzcan. La promoción se realizará de forma similar a la de conductores.

Artículo 31º.- Privación del carné de conducir; detención y prisión de la personas trabajadora .

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

En caso de que la persona trabajadora sufriera 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 la personas trabajadora no exceda de un año.

La Empresa solicitará un permiso para poder circular por calles de menor tonelaje, así como zonas prohibidas, a las que tengan que acceder los/as conductores/as de la Empresa, llevando éstos 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. Asimismo la Empresa adquiere el compromiso de responsabilizarse de la defensa judicial de los operarios.

Artículo 32º.- Movilidad de personal.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán ser trasladados /as de un contrato a otro, ya sea a petición de la persona interesada, o como medida para solventar modificaciones que tiene la empresa, en ambos casos con acuerdo en la Comisión paritaria. Estas movilizaciones deberán respetar lo previsto en la Legislación vigente para la Movilidad Funcional.

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.

TITULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 33º.- Vacaciones.

Todo el personal de la Empresa, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 26 días laborables, de lunes a sábados.

Las vacaciones serán retribuidas a 30 días de Salario Base, Plus extrasalarial, Plus especialidad, antigüedad, el plus nocturno se abonará sólo al personal fijo de noche.

Las vacaciones se disfrutarán de Julio a Septiembre ambos inclusive. Con el fin de realizar contratos de sustitución de forma continua en todo el periodo vacacional, se encadenarán los días de vacaciones entre cada periodo de forma consecutiva.

Se podrán disfrutar en otros periodos por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa, o se puede adoptar las vacaciones en dos turnos con el fin de garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo, siempre que exista acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. En ningún caso el periodo vacacional podrá comenzar en día de descanso semanal, festivo.



La plantilla conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En aquellos contratos, en donde haya diferencias en las horas de prestación semanal entre los períodos de verano e invierno, el disfrute de las vacaciones se deberá disfrutar en dos turnos, 16 días laborables en verano y 10 en invierno. Esta medida se aplicará siempre y cuando la jornada semanal estival sea mayor a 38 horas y la jornada semanal invernal sea menor a 30 horas. En ningún caso el periodo vacacional podrá comenzar en día de descanso semanal, festivo o sábado. Estas personas trabajadoras no podrán disfrutar de más de dos días de asuntos propios en el período estival.

Durante años sucesivos el disfrute de las vacaciones será rotatorio

El personal de fines de semana y las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, de forma voluntaria, podrá optar y tendrá preferencia a sustituir las vacaciones del personal de diario.

Una vez iniciado su disfrute si se produce una situación de incapacidad temporal dicho período vacacional se interrumpe cuando conlleve enfermedad común grave que precise su hospitalización.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 34º.- Licencias y excedencias.

Todo el personal tendrá derecho a las licencias retribuidas en las formas y condiciones que se establecen a continuación:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: 21 días.
- b) Matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 1 día si es en la misma localidad y 2 días cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 150 km.
- 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días si el desplazamiento es superior a 75 km. Se toma como referencia para el cálculo, la ubicación del centro de trabajo. En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as el permiso se ampliará hasta 10 días. En los casos de hospitalización se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso. Si se produjeran dos hospitalizaciones o más en un periodo inferior a 15 días desde la primera, se tendrá que acreditar que la causa es distinta para poder disfrutar nuevamente de estos días. En caso contrario sólo se podrá disfrutar de un día retribuido.

d) Traslado de domicilio: 2 días naturales.

e) Lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses: la persona trabajadora por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses de edad, tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos/as.

f) Por exámenes: Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro público o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado de 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/a menor cumpla los 18 años.

i) Para consulta médica la persona trabajadora, hijo/a menor de edad o familiar dependiente el tiempo necesario. Siempre y cuando el cónyuge u otra persona no pueda hacer frente a estas necesidades.

j) Se establecen 6 días de disposición personal al año, con las limitaciones de coincidencia del 5% de la plantilla, que será atendida por orden de solicitud.



La dirección de la empresa podrá superar el porcentaje del 5% si el servicio queda cubierto.

Estos días se podrán disfrutar del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente, de tal forma que sólo dos de ellos se pueden solicitar entre el 1 de diciembre y el 31 de enero. Se llevará un registro de las personas trabajadoras que no hayan disfrutado de la totalidad de estos días de libre disposición con el fin de darles prioridad frente a coincidencias en años sucesivos.

Se redactará una normativa sobre el calendario de disfrute de estos días en la Comisión Mixta Paritaria a fin de evitar conflictos.

En cuanto al personal que desempeña su trabajo en los Puntos Limpios podrán disfrutar de los citados 6 días repartidos en horas sólo cuando estos días se disfruten en sábados.

En cuanto al personal que tenga una jornada de trabajo irregular, y tengan jornadas de más de 7 horas al día, se les aplicará esas horas a otros días de disposición personal.

Además de las licencias señaladas, las personas trabajadoras 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) 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 la persona trabajadora no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado por la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

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

d) Excedencia para el cuidado de hijos/as menores y familiares: las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa.

e) También tendrán derecho a un período 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.

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 trabajadores y la Ley 39/1999 y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Grados de consanguinidad y afinidad

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

1º GRADO

PADRES/MADRES
SUEGROS/SUEGRAS
HIJOS/HIJAS
YERNO/NUERA

2º GRADO

ABUELOS/ABUELAS
HERMANOS/HERMANAS
CUÑADO/AS
NIETOS/AS

3º GRADO

BISABUELOS/AS
TIOS/AS
SOBRINOS/AS
BIZNIETOS/AS

TITULO X

UNIFORMIDAD

Artículo 35º.- 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.



El personal tendrá derecho a la equipación aprobada por la Comisión Mixta Paritaria, en el cuál quedan determinadas las categorías laborales, cantidades, calidades, frecuencias y límites de la uniformidad establecida para cada puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras únicamente llevarán el rótulo con el nombre de la Empresa, salvo que los Pliegos de Condiciones del contrato especifique otra cosa. 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 la medida (utilizando tallas standard) de las personas trabajadoras de la Empresa.

Estás se entregarán una vez y posteriormente según necesidades y previa entrega de la prenda antigua, que se encuentre deteriorada

2.- Equipos de Protección Individual y Colectivos: 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 responsable y profesional de todo tipo Equipos de Protección Individual y Colectiva.

Los equipos de protección individual y colectiva serán los que vengan así establecidos en la normativa que resulte de aplicación, en la evaluación de riesgos laborales y en los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud de la explotación OP Guadalajara.

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

Artículo 36º.-Prevención, Seguridad e Higiene. Formación

1.- 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 al personal en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

2.- 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.

3.- 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 persona trabajadora y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.



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

5.- 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.

6.-El Comité de Seguridad y Salud podrá aprobar un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia y estupefacientes, de acuerdo con lo dispuesto en el art 68,7 del Convenio General del Sector.

7.- Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de empresa.

8.- En el artículo 29 de la Ley de PRL, se indican las obligaciones de las personas trabajadoras, entre ellas, en el apartado 6º se indica: "Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras". Prezero ofrece a todas sus personas trabajadoras cursos de PRL en el puesto de trabajo, al comenzar su periodo de trabajo en la empresa y pasados 5 años desde su realización. Las personas trabajadoras facilitarán la realización de esos cursos pues es en su propio beneficio.

9.- Los cursos de formación voluntarios para el trabajador y en interés para el mismo, no se retribuirán. Toda la formación de prevención de riesgos laborales se considera obligatoria para todos los trabajadores y se retribuirá.

TITULO XI

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 37º.- Incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Laboral por accidente de trabajo, o enfermedad profesional se percibirá el

100% de las base de cotización del mes anterior, siendo éste el importe máximo a percibir en situación de baja por IT o AT. Se complementará al 100% de las retribuciones las bajas a causa de riesgo durante el embarazo y a las bajas por enfermedad común, por intervención quirúrgica u hospitalización. La Empresa completará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el 100 % del importe íntegro de a base de cotización del mes anterior a partir del día siguiente a quedar en situación de A.T. y mientras dure esta contingencia. Consecuentemente el complemento será por del 25 % de la base de cotización

En el caso de Incapacidad laboral, derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior para la primera baja por IT anual, con el 100% en los tres primeros días, el 40% en los días 4º al 20º ambos inclusive, y el 25% a partir del vigésimo primer día.



Para la segunda y siguientes bajas producidas en el año natural, la empresa abonará en los días primero al tercero de la baja el 75% de la base de cotización del mes anterior, del día cuarto al séptimo el 85 % la base de cotización del mes anterior y el 100% de la base de cotización del mes anterior a partir del octavo día, siendo el complemento de IT del 75% en los tres primeros días, del

25% del cuarto al séptimo día, del 40% en los días octavo al vigésimo ambos inclusive y el 25% a partir del vigésimo primer día.

En caso de cambio normativo, la comisión paritaria se reunirá con el fin de fijar los nuevos importes o porcentajes de acuerdo a la normativa en vigor, si bien los porcentajes a aplicar serán los mencionados en el presente escrito.

Artículo 38º.- Indemnización por invalidez o muerte.

La Póliza de Seguro para las personas trabajadoras que tiene concertada la Empresa será para toda la vigencia del convenio de 45.000,00 €.

La incapacidad para el cobro del seguro deberá ser permanente, no revisable y total.

El plazo de abono será de dos meses desde la solicitud del pago de la indemnización, en caso de que la compañía aseguradora incumpla el plazo para pago de la indemnización, la empresa se compromete a adelantar dicha cantidad, reclamándosela posteriormente a la empresa aseguradora.

Artículo 39º.- Programa de acción social.

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 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, que deberá realizarse antes del 10 de Octubre.

Para años sucesivos dichas cantidades sufrirán los mismos incrementos especificados en el artículo 17º del presente convenio.

Artículo 40º.- Revisión Médica.

La Empresa se compromete a efectuar, anualmente, un reconocimiento médico a todos las personas trabajadoras de su plantilla. Se efectuará dentro de la jornada de trabajo y si por causa no imputable a la persona trabajadora se hiciese fuera de



su jornada laboral se le abonarán hasta un máximo de tres horas extraordinarias, y/o si exigiese desplazamiento se abonarán los kilómetros realizados en los términos del artículo 24.

TITULO XII

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 41º.- Acción sindical.

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 la persona trabajadora, la cual deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación salvo razones de urgencia, pudiéndose realizar la comunicación mediante correo electrónico, a la dirección oficial de la empresa.

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.

Los miembros el comité de seguridad y salud dispondrán de las horas de formación necesarias en temas de prevención de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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, librarán la noche de ese día.

Cada representante de las personas trabajadoras 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 un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 42º.- Cuota sindical.

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



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

Artículo 43º.- 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 trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS) y otras normas de aplicación en esta materia.

TITULO XIII JUBILACIÓN

Artículo 44º.- Jubilación.

En relación a las jubilaciones, se atenderá en todo momento a lo que marque la legislación vigente.

TITULO XIV

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 45º.- Absorción del personal

Este artículo queda regulado según el Capítulo XI del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. O texto que lo sustituya

TITULO XV

ABSENTISMO

Artículo 46º.- 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 objetivo 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/as empleados/as. 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 47º.- 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 2 que se percibirá en la nómina de febrero del año siguiente de la siguiente manera:
 - Al finalizar el año natural aquellas personas trabajadoras que no hubiesen causado baja por IT derivada de enfermedad común percibirán la cantidad íntegra correspondiente.
 - Aquellas personas trabajadoras que tengan 1 baja anual por IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 25% del plus.
 - Aquellas personas trabajadoras que tengan 2 bajas anuales de IT derivada de enfermedad común, se les descontará de la cantidad inicial un 50% del plus.
 - Aquellas personas trabajadoras que tengan 3 bajas anuales de IT derivada de enfermedad común, no percibirán el plus de absentismo.
 - En cualquiera de los casos, las bajas por IT derivadas de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario o atención ambulatoria con cuidados domiciliarios no computarán a los efectos establecidos como penalización en este artículo.

Dicha cuantía se incrementará según lo especificado en el artículo 16º del presente Convenio.

2. Las cantidades o importes que se descuenten a las personas trabajadoras por los conceptos anteriormente relacionados se emplearán en lo que determine la Comisión Mixta Paritaria

TITULO XVI

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 48º.- 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 aun 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-. Toda la plantilla de PREZERO ESPAÑA 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 en el centro de trabajo es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferroviario, o el documento que lo sustituya.

Así mismo es de aplicación en el centro de trabajo el acuerdo Marco de Negociación e Implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferroviario.

TITULO XVII

FORMACIÓN

Artículo 49º -. 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, están adscritos de



manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor/a.

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/a, 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, 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.

En caso de cambios legislativos o jurisprudenciales sobre la obligatoriedad del CAP a los conductores afectados, la Comisión Mixta Paritaria organizará este artículo.

TITULO XVIII

PAZ SOCIAL

Artículo 50º -. 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. Economía del lenguaje

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

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

1-. Objeto.

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

2-. Garantías del procedimiento.

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

3-. Procedimiento.

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

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



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

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

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

a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.

b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora

c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora

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

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

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

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

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

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda



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

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

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

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

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

4. Impugnación judicial.

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

5. Reversibilidad de la adaptación.

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

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

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

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

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma sufriera de cambios, o fuera objeto de derogación total o



parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA Horas adicionales. .

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 26 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán por hora efectiva de trabajo con el mismo importe que las horas extraordinarias, (y con indicación en nómina bajo el concepto ATD) y su realización será, en todo caso, voluntaria para la persona trabajadora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Medios y dispositivos de comunicación.

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de la persona trabajadora, 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Anexos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA -. Plus de turnicidad

El plus turnicidad tiene su consistencia y por tanto su razón de ser en la exigencia por parte de la Mancomunidad de Servicios Vega del Henares, de realizar el servicio durante todos los días de la semana, incluyendo festivos.

Por tanto, mientras la Mancomunidad de Servicios de Vega del Henares mantenga el actual funcionamiento del servicio de recogida todos los días de la semana, incluidos festivos, salvo el 24 y 31 de diciembre, el turno de trabajo será de lunes a domingo, trabajándose una semana y descansando la siguiente, abonándose en ese caso el plus turnicidad, precisamente por la organización concreta y específica en que se presta el servicio por las personas trabajadoras en los términos de distribución de jornada antes indicados.

El personal afectado por este turno, percibirá el importe que figura en el Anexo N^o II por 14 pagas mensuales

El mencionado importe tendrá los incrementos previstos en el art 16 del presente Convenio.

Para cualquier otra modificación en el servicio se aplicará lo dispuesto en la legislación para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA-. Industria 4.0 y nueva era digital

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIÓN FINAL

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 del sector y demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa CESP, S.A. Otros Pueblos Guadalajara para el año 2020, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten. contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2022

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	1.052,45	203,70	79,22	549,80	13,43	1.335,37
MANDOS	Encargado	12	2	1.052,45	203,70	79,22	236,02	13,43	1.335,36
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1º Administrativo	12	2	939,28	0,00	79,22	437,42	13,43	1.018,50
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	939,28	0,00	79,22	376,23	13,43	1.018,50
OPERARIOS	Capataz	12	2	939,28	181,07	79,22	310,32	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Conductor	12	2	939,28	181,07	79,22	226,18	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	939,28	181,07	79,22	156,80	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peon LV	12	2	939,28	181,07	79,22	103,79	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 1º Mecanico	12	2	939,28	181,07	79,22	310,32	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 2º Mecanico	12	2	939,28	181,07	79,22	226,18	13,43	1.199,57

PAGO ÚNICO: 200 € según artículo 16

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2023

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	1.067,45	203,70	79,22	551,47	13,43	1.335,37
MANDOS	Encargado	12	2	1.067,45	203,70	79,22	237,68	13,43	1.335,36
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1º Administrativo	12	2	954,28	0,00	79,22	439,09	13,43	1.018,50
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	954,28	0,00	79,22	377,89	13,43	1.018,50
OPERARIOS	Capataz	12	2	954,28	181,07	79,22	311,99	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Conductor	12	2	954,28	181,07	79,22	227,84	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	954,28	181,07	79,22	158,46	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peon LV	12	2	954,28	181,07	79,22	105,45	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 1º Mecanico	12	2	954,28	181,07	79,22	311,99	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 2º Mecanico	12	2	954,28	181,07	79,22	227,84	13,43	1.199,57

PAGO ÚNICO: 300 € según artículo 16

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	1.092,45	203,70	79,22	551,47	13,43	1.335,37
MANDOS	Encargado	12	2	1.092,45	203,70	79,22	237,68	13,43	1.335,36
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1º Administrativo	12	2	979,28	0,00	79,22	439,09	13,43	1.018,50
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	979,28	0,00	79,22	377,89	13,43	1.018,50
OPERARIOS	Capataz	12	2	979,28	181,07	79,22	311,99	13,43	1.199,57



OPERARIOS	Conductor	12	2	979,28	181,07	79,22	227,84	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	979,28	181,07	79,22	158,46	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peon LV	12	2	979,28	181,07	79,22	105,45	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 1º Mecanico	12	2	979,28	181,07	79,22	311,99	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 2º Mecanico	12	2	979,28	181,07	79,22	227,84	13,43	1.199,57

PAGO ÚNICO: 600 € según artículo 16

ANEXO Nº 1 TABLA SALARIAL 2025

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	MESES	PAGAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGAS EXTRAS
MANDOS	Jefe de Servicio	12	2	1.127,45	203,70	79,22	566,47	13,43	1.335,37
MANDOS	Encargado	12	2	1.127,45	203,70	79,22	252,68	13,43	1.335,36
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1º Administrativo	12	2	1.014,28	0,00	79,22	454,09	13,43	1.018,50
ADMINISTRATIVOS	Auxiliar administrativo	12	2	1.014,28	0,00	79,22	392,89	13,43	1.018,50
OPERARIOS	Capataz	12	2	1.014,28	181,07	79,22	326,99	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Conductor	12	2	1.014,28	181,07	79,22	242,84	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peón Recogida y punto limpio	12	2	1.014,28	181,07	79,22	173,46	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Peon LV	12	2	1.014,28	181,07	79,22	120,45	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 1º Mecanico	12	2	1.014,28	181,07	79,22	326,99	13,43	1.199,57
OPERARIOS	Oficial 2º Mecanico	12	2	1.014,28	181,07	79,22	242,84	13,43	1.199,57

PAGO ÚNICO: 700 € según artículo 16

ANEXO II PRECIOS FUERA DE TABLA 2022

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Turnicidad (14 pagas) 318,25 €

Art. 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ordinarias 16,45 €
Festivas 22,83 €

Art. 24.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES.:

Dieta 82,83 €
Km 0,28 €

Art. 38.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.:

Póliza de Seguro 45.000,00 €

Art.39.- PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL.:

Ayuda 143,78 €

Art. 47.- PLUS ABSENTISMO.:

Plus Absentismo 241,87 €