

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa FCC Medio Ambiente, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022 para la empresa FCC Medio Ambiente, SA limpieza viaria de Llodio. Código convenio número 01003091012004.

**ANTECEDENTES**

El día 22 de enero de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 22 de enero de 2021.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 1 de febrero de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo entre FCC Medio Ambiente, SA y su personal adscrito  
al contrato de servicio de limpieza viaria del noble valle de Llodio**

Capítulo I  
Normas generales

**Artículo 1º. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal afecto al servicio público de limpieza viaria, que FCC Medio Ambiente, SA tiene concertado con el Ayuntamiento del noble valle de Llodio.

**Artículo 2º. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2021, a excepción de lo dispuesto en el artículo 21 que entrará en vigor un mes después de la firma.

Los atrasos o diferencias salariales que se hayan podido producir como consecuencia de los efectos retroactivos que con relación a las tablas salariales tenga el convenio desde el 1 de enero de 2021, se abonarán al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el BOTHA.

**Artículo 3º. Duración**

El presente convenio tendrá una duración de dos años desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El presente convenio colectivo deberá ser denunciado, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio durante 2 años a partir de la finalización del periodo de ultraactividad establecido en el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º. Compensación y absorción**

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo en su cómputo total, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estos últimos, manteniendo el presente convenio en sus propios términos y en forma y condiciones que quedan pactadas.

**Artículo 5º. Interpretación y aplicación del convenio**

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida antes de establecerse reclamación ante los órganos competentes a informe de la comisión mixta paritaria, compuesta por el representante de los trabajadores y trabajadoras y por un representante de la empresa.

**Artículo 6º. Subrogación**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado (BOE 181 de 30 de julio de 2013) sobre subrogación del personal regulado en su Capítulo XI artículos 49 a 53.

## Capítulo II Condiciones de trabajo

### Artículo 7º. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.592 horas de trabajo efectivo en promedio anual.

La distribución de la jornada establecida en el presente artículo para el personal indefinido a tiempo completo, será a partir del 1 de enero del año 2002 de lunes a viernes, disfrutando de todos los sábados libres, El personal indefinido a tiempo parcial trabajará según su calendario de trabajo El personal con contrato de duración determinada, tanto a tiempo parcial, como completo podrá trabajar de lunes a domingo según su calendario de trabajo.

El personal afecto a los servicios expuestos, que realice una jornada continuada de trabajo disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos, en el turno de mañana, se hará entre las 9:30 y las 10:00 horas, siendo dicho descanso considerado como efectivamente trabajado.

Se confeccionará un calendario laboral, de común acuerdo entre empresa y trabajadores-trabajadoras, que deberá estar preparado para el año 2021 y siguientes antes del día 31 de enero de cada año.

La distribución de la jornada establecida, será realizada según anexo III.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio colectivo.

### Artículo 8º. Descanso dominical y fiestas

Las horas de trabajo establecidas en el artículo anterior, se distribuirán entre los días laborables según anexo III, considerándose de descanso los domingos, festivos oficiales y sábados a partir del 1 de enero de 2002, para los trabajadores y trabajadoras indefinidos a jornada completa.

Al tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, para la prestación del servicio los sábados, domingos y festivos, se arbitrarán los mecanismos necesarios que garanticen la ejecución del mismo.

La fiesta de San Martín de Porres (3 de noviembre), en caso de coincidir en sábado o domingo pasará a disfrutarse el día laborable siguiente.

### Artículo 9º. Vacaciones

El personal afecto del presente convenio colectivo, disfrutará de 27 días laborables de vacaciones, a estos efectos los sábados serán considerados no laborables, el personal que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos disfrutará de sus vacaciones como vienen disfrutándose en la actualidad.

Se abonarán a salario real, exceptuando en este concepto, las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, plus familiar, dieta y gratificaciones extraordinarias.

La empresa, previo a la confección del calendario de turnos para el disfrute de vacaciones, consultará con los trabajadores y trabajadoras con el fin de que puedan coincidir como mínimo 15 días en el disfrute con su pareja.

Existirán turnos de vacaciones, siendo los meses de disfrute junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

En el supuesto que un trabajador como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, en el año natural al que corresponden se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 10º. Traslado de personal**

La empresa procurará evitar los traslados de personal, entre los centros de trabajo, si por alguna circunstancia, hubiera que efectuarlos, se haría entre los centros más cercanos.

Los cambios de turnos que fueran necesarios efectuar, se pondrán en conocimiento del comité de empresa o delegado de personal con una antelación mínima de 15 días.

No se podrán realizarse nunca dichos traslados o cambios de turnos por motivos o carácter de sanción.

**Artículo 11º. Horas extraordinarias**

Como criterio generalizado, no se realizarán horas extraordinarias en la empresa.

Las que se tengan que realizar, habrán de ser motivadas por motivos y razones estructurales o de fuerza mayor.

Se reconoce expresamente el carácter de estructurales las que tengan que realizar bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turnos, bien por necesidades de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento y otras situaciones análogas derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata, la realización de estas horas extraordinarias será voluntaria.

Cuando se hayan realizado las horas mencionadas anteriormente, estas se compensarán mediante el disfrute correspondiente a una hora y media ordinaria, previa comunicación a la empresa con suficiente antelación, o se abonarán al precio de 20,26 euros en el año 2021 y al precio de 20,43 en el año 2022.

### Capítulo III Condiciones económicas

Los pagos de salarios se realizarán los días 5 de cada mes.

**Artículo 12º. Salario base**

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo, será el que se especifica en las tablas del anexo I, y se devengará por día natural por el personal en tarifas del 8 al 12 inclusive y por mes natural por el personal en tarifas del 1 al 7 inclusive.

**Artículo 13º. Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios del 5 por ciento del salario base de las tablas del anexo I, que devengará a partir del mismo mes de cumplir el trienio.

**Artículo 14º. Plus tóxico, penoso y peligroso**

El personal afecto al presente convenio colectivo, percibirá el plus tóxico, penoso y peligroso que figura en las tablas del anexo I, de su categoría profesional por día efectivamente trabajado y en las licencias retribuidas establecidas en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

**Artículo 15º. Plus polifuncionalidad peones-peonas**

Con este plus se retribuye que el peón realice sus funciones tanto a pie como utilizando un vehículo sin que por ello suponga adquirir la categoría de conductor.

Este plus se abonará en doce mensualidades y no se tendrá en cuenta para la retribución de las pagas o gratificaciones extraordinarias.

Su importe para el año 2021 es de 14,05 euros mensuales para la persona trabajadora a jornada completa, para la persona trabajadora a tiempo parcial será la parte proporcional, este importe para el año 2022 será de 14,17 euros mensuales para la persona trabajadora a jornada completa, para la persona trabajadora a tiempo parcial será la parte proporcional.

**Artículo 16º. Plus de transporte**

Todo el personal afectado por este convenio percibirá el plus de transporte establecido en las tablas del anexo I.

Dicho plus no será computable para las pagas extraordinarias, ni cálculo de pago de domingos y festivos. Dicho plus será computable como retribución a efectos del complemento de bajas de enfermedad y accidente.

**Artículo 17º. Pagas extraordinarias**

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo tendrá derecho a 2 pagas extraordinarias a razón de 30 días de salario base más antigüedad de su categoría profesional y en proporción al tiempo realmente trabajado, considerándose como tiempo realmente trabajado, los procesos que la persona trabajadora tenga de IT.

Dichas gratificaciones devengarán semestralmente, la de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 julio al 31 de diciembre.

Paga de marzo:

La paga de marzo equivaldrá al importe resultante de 30 días de salario base conforme a las tablas del año anterior más la antigüedad que la persona trabajadora ostentase a 31 de diciembre del año anterior, de su categoría profesional y en proporción al tiempo realmente trabajado, Esta paga se devenga anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre del año precedente, considerándose como tiempo realmente trabajado, los procesos que la persona trabajadora tenga de IT.

**Artículo 18º. Gratificación de San Martín de Porres**

Siendo San Martín de Porres patrono del colectivo, el 3 de noviembre será considerado no laborable. Por tal motivo, todo el personal afecto al presente convenio colectivo tendrá derecho a gratificación extraordinaria, equivalente a 30 días de salario base más antigüedad de su categoría profesional y en proporción al tiempo realmente trabajado, considerándose como tiempo realmente trabajado, los procesos que la persona trabajadora tenga en concepto de IT.

**Artículo 19º. Fecha de cobro de las gratificaciones**

Las tres pagas extraordinarias y la gratificación se harán efectivas en sus respectivos meses marzo, julio, noviembre y diciembre del 15 al 20 en cada mes.

Capítulo IV  
Mejoras sociales

**Artículo 20º. Licencias retribuidas**

- 18 días naturales, en caso de matrimonio del trabajador/a.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as, más otros 3 días naturales en caso de que sucediera fuera de la CAPV.
- 3 días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta 2º grado consanguíneos o políticos, más otros 3 días naturales en caso de que sucediera fuera de la CAPV.
- 1 día en caso de cambio de domicilio.
- 3 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización, con o sin intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado consanguíneos o políticos, más otros 3 días naturales si sucediera fuera de la CAPV. En caso de hospitalización e intervención el trabajador/a podrá elegir el uso de la licencia a su comienzo o durante su enfermedad u hospitalización.
- En los casos de nacimiento o adopción de hijo o hija se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos, consanguíneos o políticos.

– En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidentes producidos en el desarrollo de su trabajo, el día será abonable y no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

– 1 día natural por defunción de tíos/tías, sobrinos-sobrinas consanguíneos o políticos, que se ampliará a 2 días naturales más cuando suceda fuera de la CAPV.

– Se concederá licencia retribuida por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o social.

– Se concederá licencia retribuida por el tiempo indispensable para acudir a consultas de los médicos especialistas.

– Se concederá licencia retribuida y hasta un máximo de 16 horas anuales, para acudir a la consulta del médico de cabecera o familia.

– Asimismo se concederá permiso por el tiempo necesario en la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clases C, D y E haciéndose extensivo este permiso de conducir en la fecha del examen para la obtención del permiso de clase C.

– Todas las licencias retribuidas se disfrutarán en la fecha del hecho causante o cuando se produzca el hecho causante.

A los efectos del presente artículo se considerará pareja de hecho la que figure inscrita en el Registro de Parejas de hecho existente en su ayuntamiento. La concesión de la licencia por matrimonio no será extensible a las parejas de hecho.

#### **Artículo 21º. Póliza de accidentes**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

En el caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 27.840,12 euros.

En el caso de incapacidad permanente, derivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 27.840,12 euros.

A estos efectos se considerará accidente de trabajo exclusivamente el sufrido al servicio de esta empresa.

De dicha póliza se entregará copia al comité de empresa o delegado/a de personal, según proceda.

La empresa suscribirá una póliza para la cobertura en caso de fallecimiento o invalidez permanente por enfermedad común o accidente no laboral por importe de 26.444,32 euros, cuyo coste será a cargo de la persona trabajadora en su 40 por ciento. Para suscribir dicha póliza se solicitarán tres ofertas en empresas aseguradoras de reconocido prestigio.

#### **Artículo 22º. Prestamos reintegrables**

Para la concesión de estos préstamos, la empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 6.000 euros anuales para toda la vigencia del convenio a fin de conceder préstamos reintegrables a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

Para poder solicitar estos préstamos la persona trabajadora tendrá que tener un contrato de duración igual o superior a seis meses y que la fecha de finalización prevista sea al menos de seis meses en el momento de la solicitud, con el objeto de que sea posible hacer efectiva la devolución antes de que finalice la relación laboral, momento en el cual deberá quedar totalmente liquidada la devolución del préstamo concedido. La persona trabajadora en todo caso antes de serle concedido un préstamo reintegrable deberá haber superado el periodo de prueba.

El personal podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 1.000 euros / año.

La amortización del anticipo reintegrable, se efectuará en un período máximo de doce meses (en mensualidades uniformes).

En los doce meses inmediatamente anteriores a la finalización de la actual contrata no se concederán más préstamos hasta que entre a prestar servicios la nueva adjudicataria.

#### **Artículo 23º. Contrato de sustitución/relevo**

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras acuerdan:

Durante la vigencia del presente convenio y de conformidad con la legislación vigente en cada momento los trabajadores y trabajadoras que tengan 61 o más años y que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, podrán solicitar jubilarse acogiéndose para ello a una jubilación parcial, si la ley se lo permite y siempre y cuando la empresa acepte realizarlo.

La empresa fijará, de conformidad con la persona trabajadora y con su representación legal, la jornada anual a trabajar en la parte que continuará la persona trabajadora de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de 65 años. La persona trabajadora deberá acogerse al máximo porcentaje de jubilación posible.

Respecto del trabajador/a contratado o relevista, se le hará un contrato temporal para la cobertura de la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. El puesto del trabajador/a relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La persona trabajadora relevista no pasará a tener contrato fijo / indefinido.

La empresa comunicará al comité de trabajadores y trabajadoras o delegados/as de personal, toda la información y documentación respecto del relevista, previa a producirse la jubilación parcial.

Independientemente de lo acordado en los anteriores apartados, de mutuo acuerdo, la empresa y los trabajadores/as afectados/as podrán acordar los porcentajes de jubilación, así como los de jornada a tiempo parcial.

#### **Artículo 24º. IT por accidente laboral y por enfermedad**

A- IT por accidente laboral:

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente convenio colectivo y que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de IT, el 100 por ciento de las retribuciones, sin exceder del salario del mes que le hubiera correspondido de haber estado en activo, no se considerarán las horas extraordinarias para el cálculo del complemento.

B- IT por enfermedad común o accidente no laboral:

En casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad, la persona trabajadora percibirá el 90 por ciento de las retribuciones, desde el primer día hasta el día 20 de la baja y el 100 por ciento de dichas retribuciones a partir del día 21. En la primera baja de enfermedad en el período de un año natural, se percibirá el 100 por ciento de las retribuciones desde el primer día, sin que pueda exceder del salario del mes que le hubiera correspondido de haber estado en activo, no se considerarán las horas extraordinarias para el cálculo del complemento.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y el control sanitario de las bajas y altas por tales contingencias en el sistema público sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **Artículo 25º. Hospitalización**

En caso de situaciones de IT, que requieran una hospitalización mínima de dos días, o en su defecto de hospitalización domiciliaria, documentalmente acreditada en ambos casos y mientras dure dicha hospitalización, se percibirá el 100 por ciento de la retribución, sin que pueda exceder del salario del mes que le hubiera correspondido de haber estado en activo, no se considerarán las horas extraordinarias para el cálculo del complemento.

El resto de la duración de la IT y hasta su alta médica se regirá conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes.

#### **Artículo 26º. Disposiciones comunes a todas las IT**

La empresa solamente abonará el complemento de IT mientras se produzca el pago delegado.

El límite máximo en que la empresa abonará el complemento de IT será el indicado en el apartado a) punto primero del artículo 169 del RDL 8/2015 de 30 de octubre Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando se produzca el pago delegado.

La empresa no abonará complemento de IT a quien se encuentre en situación de pluriempleo.

#### **Artículo 27º. Reconocimiento médico**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, consistente en:

- Reconocimiento médico general.
- Audiometría.
- Control visual.
- Análisis sanguíneo (demografía y bioquímica).
- Análisis de orina.
- Espirometría.
- Exploración clínica.
- Vacuna antigripal (voluntaria).

Los reconocimientos se efectuarán a partir del mes de octubre de cada año.

Cuando los servicios médicos encargados de efectuar el reconocimiento y por circunstancias médicas especiales que concurran en determinados casos, consideren la inclusión de la vacuna contra la Hepatitis necesaria aplicará la misma.

En esta materia se estará a lo dispuesto por el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales. El resultado de los análisis se dará en sobre cerrado a cada trabajador/a y los resultados serán totalmente confidenciales.

#### **Artículo 28º. Prendas de trabajo**

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a los siguientes equipos de ropa de trabajo:

A) Invierno:

El equipo constará de camisa, pantalón, botas, anorak y guantes adecuados para el servicio y traje de agua. Se entregarán hacia el mes de octubre.

B) Verano:

El equipo constara de pantalón y camisa de verano y botas adecuadas, que se entregarán hacia el mes de mayo de cada año.

**Artículo 29º. Tiempo sindical**

Los delegados/as de personal dispondrán de un crédito mensual de 15 horas, dichas horas podrán ser acumuladas y adelantadas las del mes futuro en caso de necesidad, el tiempo sindical será de cómputo anual.

Los delegados/as de personal tendrán derecho a reunirse en su centro de trabajo, sin limitaciones y fuera de su jornada laboral.

Asimismo podrán celebrar reuniones, sin más trámites que las del tiempo conferido a los delegados, para el ejercicio de las funciones sindicales.

En el supuesto de convocatoria de reuniones por parte del empresario no se computarán dichas horas como actividad sindical, corriendo éstas a cuenta de la empresa.

**Capítulo V****Disposiciones finales****Disposición final primera**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el presente convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de conflicto colectivo por los cauces legales, buscando en todo momento la conciliación, mediación o resolución en los órganos o autoridades laborales.

**Disposición final segunda**

En lo no recogido y previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto y regulado en el convenio general del sector, ET y demás normas laborales que se encuentren en vigor.

**Disposición final tercera**

El presente convenio, de no sufrir denuncia por parte alguna quedará automáticamente prorrogado para el año siguiente a su vencimiento, incrementándose todos los conceptos salariales reflejados en el anexo 1, en el IPC, correspondiente al año anterior al vencimiento, facilitado por el INE.

**Disposición final cuarta**

Cuando se produzcan vacantes temporales en el personal indefinido, se estudiarán los mecanismos para dar preferencia hasta completar su jornada al personal a tiempo parcial.

Cuando se produzcan vacantes definitivas en el personal indefinido, se valorará por la empresa los informes del trabajador, carnets de vehículos, antigüedad, etc.. dándose, en condiciones de igualdad, preferencia a los trabajadores y trabajadoras dados de alta en la empresa.

**Disposición final quinta**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

**Anexo I tablas salariales**

Año 2021

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE
Conductor/a	1.513,98 euros/mes	8,16 euros	149,44 euros/mes
Peón/a limpiador	46,47 euros/día	8,16 euros	149,44 euros/mes
Aux. técnico	713,39 euros/ mes	no devenga	149,44 euros/mes

Año 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE
Conductor/a	1.526,85 euros/mes	8,23 euros	150,71 euros/mes
Peón limpiador	46,86 euros/día	8,23 euros	150,71 euros/mes
Aux. técnico	719,45 euros/ mes	no devenga	150,71 euros/mes

**Anexo II. Definición de parentesco**

Parientes de primer grado: padres-madres, suegros/as e hijos/as de ambos cónyuges.

Parientes de segundo grado: abuelos/as, nietos/as, hermanos/as de ambos cónyuges.

Nota: los parientes de uno de los cónyuges, no son parientes de los parientes del otro, ejemplo el hermano o hermana de mi cónyuge, no es nada de mi hermano o hermana.

**Anexo III. Distribución de la jornada año 2021**

Lunes	6:30 a 13:30 horas
Martes	6:30 a 13:30 horas
Miércoles	6:30 a 13:30 horas
Jueves	7:00 a 15:00 horas
Viernes	6:30 a 13:30 horas
Sábados	7:00 a 11:53 horas
Domingos	7:00 a 11:53 horas
Festivos	7:00 a 11:53 horas

La empresa elaborará un calendario para la distribución de la jornada semanal, según el artículo 7.

Nota: a efectos de calendario laboral, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados de media jornada, pudiendo por acuerdo coger la mitad de la plantilla de un día completo y el otro la otra mitad.