

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 196/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN DE 22 DE ENERO DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. – RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD BAJO TIÉTAR”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000521012004).

Con fecha 28 de noviembre de 2019 D.^a María Dolores Jiménez Delgado, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. – Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS BAJO TIÉTAR”, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 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, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León. Examinados el texto del convenio y la documentación de que se acompañó, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 11 de diciembre de 2019 se requirió a la solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas. En cumplimiento de ese requerimiento –a cuyo contenido se accedió ese mismo día, 11/12/2019– con fecha 21 de enero de 2020 se presentó el nuevo texto del convenio colectivo; examinado éste, se comprueba que el requerimiento había sido atendido en todos sus puntos. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del nuevo convenio colectivo de la empresa “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. – Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS BAJO TIÉTAR”, en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 22 de enero de 2020.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS “BAJO TIÉTAR”.

Art. 1.º ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. y las personas trabajadoras empleadas en su centro de la Mancomunidad de Municipios “Bajo Tiétar” dedicados al servicio de Recogida de R.S.U.

Art. 1.º bis. Partes negociadoras.

Este Convenio ha sido firmado por el delegado de personal en representación de los trabajadores y la representación de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

Art. 2.º vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entra en vigor al día siguiente de su firma, no obstante, los aspectos salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a la otra parte.

En caso de no existir escrito de denuncia por alguna de las partes que firman el convenio en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año, manteniéndose vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya, manteniéndose vigente en su totalidad.

Art. 3.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su 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, 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 estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en fecha y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5.º Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este convenio, la Comisión Paritaria, deberá interpretar, mediar y conciliar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: la del propio centro de trabajo.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

Art. 5.º bis. Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se someterán preceptivamente a un procedimiento de mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) de Castilla y León.

Art. 6.º Jornada laboral y horarios.

Se establece una jornada de 38 horas y 30 minutos semanales.

Se establece un período de descanso de 20 minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 7.º Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

El valor de la hora extraordinaria es el indicado a continuación:

| | |
|-------------------|--------------|
| Conductor-Capataz | 13,79 €/hora |
| Conductor | 13,79 €/hora |
| Peón | 13,79 €/hora |

Dadas las especiales características del servicio, se trabajará todos los domingos y festivos del verano, entendiéndose como verano el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

De igual manera se trabajarán todos los festivos del año, así como el domingo posterior a viernes Santo, con excepción del 25 de diciembre y 1 de enero.

Tales domingos y festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía que se indica a continuación:

| | |
|-------------------|-------------|
| Conductor-Capataz | 60,50 €/día |
| Conductor | 60,50 €/día |
| Peón | 60,50 €/día |

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el Art. 37.2 del RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los/as trabajadores/as que habitualmente trabajan las fiestas cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Art. 8.º Vacaciones.

Las vacaciones tienen una duración de 32 días naturales retribuidos y se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa; se disfrutarán entre los meses de junio a octubre, no pudiendo coincidir más de un peón y un/a conductor/a durante el período de julio a septiembre.

El calendario vacacional se acordará entre el representante de la empresa y el de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 2 meses al comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones será rotativo entre todos los/as trabajadores/as, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores/as de una misma categoría, previa notificación a la empresa.

De acuerdo entre las partes se podrá disfrutar en período distinto al señalado.

No comenzará el cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas la persona trabajadora se encontrara en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente, procediendo a un nuevo señalamiento. En este caso se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida 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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de 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 le corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Art. 9.º Excedencias.

Excedencia Voluntaria.

Las personas trabajadoras fijas con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido 4 años, desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de un mes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las excedencias de hasta 24 meses, siendo la incorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, preavisando el/la trabajador/a a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho período, el/la trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Excedencia forzosa.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato, siempre que soliciten el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de 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 o administrativa. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 10.º Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe de un servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, las personas trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 11.º Permisos Retribuidos, no retribuidos y suspensión del contrato por nacimiento.

Retribuidos.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al

efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido en las circunstancias y las condiciones que se especifican a continuación. En el caso de que las personas trabajadoras disfruten de algún día de permiso retribuido de los expuestos a continuación, la Empresa abonará todos los pluses (penoso, transporte y finalización):

- 17 días en caso de Matrimonio.
- 2 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos. Ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km.
- 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- 2 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad y 4 días si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.

En este supuesto el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la empresa, en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización, con posterioridad al alta.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria, siempre que ésta coincida con su jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, cuando ésta coincida con la jornada de trabajo.
- 3 días permiso retribuido al año, a elección del trabajador, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada.

El disfrute de estos días para el personal con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado. Estos días no se podrán unir al disfrute de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, así como a la Semana Santa.

No comenzarán los días de este permiso si la persona trabajadora se encuentra en I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, disfrutándolos posteriormente. En este caso se podrán disfrutar hasta el mes de febrero del año siguiente, inclusive.

Todos estos permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificados.

No retribuidos.

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todas las personas trabajadoras que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

Suspensión del contrato por nacimiento.

A este respecto se estará a lo expresamente legislado al respecto tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de la madre biológica.

Art. 12.º Seguro colectivo.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 18.385,97, independientemente de las prestaciones que por este motivo le corresponda.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador.

Art. 13.º Conceptos retributivos.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en la Tabla Salarial Anexa.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Plus Penoso, tóxico y/o peligroso: Se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- b) Plus de Nocturnidad: los trabajadores que su jornada de trabajo sea nocturna, en el período comprendido entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario base.
- c) Plus de Transporte: Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- d) Plus de Finalización: Por cada día efectivamente trabajado y en compensación por la terminación del servicio, se abonarán las cantidades señaladas en la tabla salarial adjunta, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por hora extraordinaria pudiera producirse a lo largo del año, excepto cuando el exceso de jornada se produzca como consecuencia de una avería, en cuyo caso, sólo compensará como máximo 2 horas.

Art. 14.º Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- Denominación: Paga de Verano, de Navidad.
- Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.
- Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de diciembre.
- Período de Devengo: La de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

Art. 15.º Paga de San Martín de Porres.

En el año 2013 se creó una paga denominada de San Martín de Porres en la cuantía de 150 €, siendo consolidables 50 €.

En los años 2016 y 2017 serán consolidables 75 € del total de los 150 de la paga.

En el año 2018 pasarán a ser consolidables 100 €; en el 2019 serán 125 € y en el año 2020 la totalidad de los 150 € de la paga serán consolidables, no pudiendo ser ni absorbidos ni compensados.

El abono de esta paga se realizará en la nómina del mes de octubre.

Art. 16.º Pago de salarios.

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

Art. 17.º Anticipos reintegrables.

Se crea un fondo de préstamos de 9.192,99 € al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.510,83 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión de este y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.510,83. La información que se facilitará al Delegado de Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

Art. 18.º Jubilación.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 10 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

Diez años de servicios:..... 1.218,26 €

Quince o más años de servicios:..... 2.438,56 €

Art. 19.º Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los su puestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 1.º día de la baja el 100 % de su salario y mientras dure la I.T.

Art. 20.º Prendas de trabajo.

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

- Ropa de verano, se entregará en el mes de mayo.
- Ropa de Invierno, se entregará en el mes de septiembre.

CONDUCTOR.

- Un Jersey de invierno al año.
- Un jersey de verano al año.
- Una gorra de invierno al año.
- Dos pantalones al año.
- Dos camisas al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un par de botas al año.
- Un traje de agua al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Un chaleco reflectante al año.

PEONES.

- Un Jersey de invierno al año.
- Un jersey de verano al año.
- Una gorra de invierno al año.
- Dos pantalones al año.
- Dos camisas al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un par de botas al año.
- Un traje de agua al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Un chaleco reflectante al año, siendo obligatorio el uso del mismo.

La empresa entregará una faja lumbar a todas las personas trabajadoras que así lo requieran por prescripción médica, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

Los elementos de protección individual (EPI) son de uso obligatorio.

Art. 21.º Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de la plantilla, con una periodicidad mínima anual, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador/a.

Art. 22.º Antigüedad.

El personal afectado por este Convenio percibirá incrementos por antigüedad consistente en quinquenios al 5 % del salario base con un máximo del 25 %

Este nuevo devengo comenzará a aplicarse para el personal eventual o de nueva contratación desde el 1 de enero de 2019 y el importe comenzará a abonarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Con respecto al personal indefinido, el cual a la fecha del afirma del presente convenio ya percibe complemento de antigüedad, continuará percibiendo incrementos por este concepto consistentes en tres bienios del 5 % y posteriores quinquenios del 7 % del salario base.

El importe de cada bienio o cada quinquenio empezará a abonarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Art. 23.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puestos de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. La persona trabajadora prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, la persona trabajadora deberá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si la persona trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediata mente a sus jefes inmediatos. La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que la persona trabajadora utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores en comendadas.

La empresa pondrá al alcance de las personas trabajadoras todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, la plantilla utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Art. 24.º Discreción profesional.

La plantilla está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 25.º Ascensos.

La empresa no contratará a ningún trabajador/a de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los/as trabajadores/as presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos/as. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el/la trabajador/a que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador/a eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.

Art. 26.º Subrogación.

Al término de la concesión de la contrata, en lo referido a la subrogación, se estará a lo recogido en el Capítulo XI (artículos 49 al 53) del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 27.º Prevención de Riesgos Laborales.

Tanto la empresa como la RLT manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 28.º Medidas de prevención.

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
2. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
3. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
4. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Art. 29.º Delegados de prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones

que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención en materia preventiva, deberá ser motivada.

Art. 30.º Servicio de prevención.

La empresa concertará con un Servicio de Prevención que se ocupará de las actividades preventivas necesarias de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 31.º Medidas en materia de igualdad de oportunidades.

1. Igualdad.

- a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades

y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

- b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.
- c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Plan de Igualdad.

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto que será de aplicación el Plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del grupo Valoriza.

Dicho Plan de Igualdad ha sido suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, como empresa integrante del grupo Sacyr, y los sindicatos CCOO y UGT, estableciéndose en su Capítulo Segundo (ámbito de aplicación y vigencia), que su ámbito temporal es de cuatro años desde la firma del mismo, es decir desde el 02 de octubre de 2018 hasta el 2 de octubre de 2022 y extendiéndose su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. tenga o pueda tener tanto a nivel nacional como internacional, si bien en este último caso, se adaptará de ser necesario a la Legislación aplicable del país correspondiente.

Art. 32.º Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un trabajador/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas,

le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los emolumentos que viniera percibiendo, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez.

En el caso de que los trabajadores tuvieran que renovar el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será abonada por la Empresa en todo su coste, además para la realización de los ciclos formativos, la empresa procurará que el centro de formación más cercano al domicilio del centro de trabajo o del domicilio del trabajador (a elección de la Empresa), en el caso de que el centro de formación se encuentre fuera de la localidad antes referida, la empresa asumirá el coste de los desplazamientos al centro de formación de otra localidad.

Todos los ciclos formativos para la realización del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) se efectuarán dentro de la jornada laboral.

Art. 33.º Faltas y sanciones.

Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, y en todo caso a la organización sindical a la que esté afiliado o afiliada.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Art. 34.º Incremento salarial y revisión salarial.

Las tablas salariales aplicables a lo largo de la vigencia del presente convenio se adjuntan al mismo.

Art. 35.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará al Delegado de Personal. Tras un período de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la R.L.T. adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA), incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.



| |
|---------------------------------------|
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2018 |
|---------------------------------------|

| | 365 | 287 | 287 | 287 | 1 | 1 | 1 | 1 |
|-----------------------|-----------|--------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | SB | Plus Penoso | Plus Transporte | Plus Finalización | Vacaciones | Paga Verano | Paga Navidad | Bruto Anual |
| PEON RECOGIDA | 27,18 | 5,44 | 6,09 | 9,64 | 1.346,22 | 1.231,53 | 1.231,53 | 19.805,77 € |
| COND. RECOGIDA | 28,52 | 5,70 | 6,09 | 10,15 | 1.497,09 | 1.379,43 | 1.379,43 | 20.962,53 € |
| CAPATAZ | 30,76 | 6,16 | 6,09 | 13,84 | 1.793,83 | 1.663,72 | 1.663,72 | 23.836,50 € |

| |
|---------------------------------------|
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2019 |
|---------------------------------------|

| | 365 | 287 | 287 | 287 | 1 | 1 | 1 | 1 |
|-----------------------|-----------|--------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | SB | Plus Penoso | Plus Transporte | Plus Finalización | Vacaciones | Paga Verano | Paga Navidad | Bruto Anual |
| PEON RECOGIDA | 28,05 | 5,61 | 6,09 | 9,64 | 1.231,53 | 1.231,53 | 1.231,53 | 20.057,42 |
| COND. RECOGIDA | 29,39 | 5,88 | 6,09 | 10,15 | 1.379,43 | 1.379,43 | 1.379,43 | 21.213,51 |
| CAPATAZ | 31,63 | 6,33 | 6,09 | 13,84 | 1.663,72 | 1.663,72 | 1.663,72 | 24.071,58 |

| |
|---------------------------------------|
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020 |
|---------------------------------------|

| | 365 | 287 | 287 | 287 | 1 | 1 | 1 | |
|-----------------------|-----------|--------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | SB | Plus Penoso | Plus Transporte | Plus Finalización | Vacaciones | Paga Verano | Paga Navidad | Bruto Anual |
| PEON RECOGIDA | 28,92 | 5,78 | 6,09 | 9,64 | 1.231,53 | 1.231,53 | 1.231,53 | 20.424,91 |
| COND. RECOGIDA | 30,26 | 6,05 | 6,09 | 10,15 | 1.379,43 | 1.379,43 | 1.379,43 | 21.580,99 |
| CAPATAZ | 32,50 | 6,50 | 6,09 | 13,84 | 1.663,72 | 1.663,72 | 1.663,72 | 24.439,07 |

| |
|---------------------------------------|
| TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021 |
|---------------------------------------|

| | 365 | 287 | 287 | 287 | 1 | 1 | 1 | |
|-----------------------|-----------|--------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | SB | Plus Penoso | Plus Transporte | Plus Finalización | Vacaciones | Paga Verano | Paga Navidad | Bruto Anual |
| PEON RECOGIDA | 29,79 | 5,96 | 6,09 | 9,64 | 1.231,53 | 1.231,53 | 1.231,53 | 20.792,40 |
| COND. RECOGIDA | 31,13 | 6,23 | 6,09 | 10,15 | 1.379,43 | 1.379,43 | 1.379,43 | 21.948,48 |
| CAPATAZ | 33,37 | 6,67 | 6,09 | 13,84 | 1.663,72 | 1.663,72 | 1.663,72 | 24.806,56 |