

## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE “CESPA, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE RECOGIDA SELECTIVA DE ALBACETE”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPA, S.A. y sus trabajadores de recogida selectiva de Albacete, con código número 02100251012019, para el período 01/01/2020 al 31/12/2021 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del 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 y en el capítulo II del Decreto 99 /2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Convenio Colectivo de CESPA, S.A. y sus trabajadores de recogida selectiva de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo de la empresa CESPA, S.A. y sus trabajadores de recogida selectiva de residuos de envases en los municipios de la provincia de Albacete**

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo es el fruto de un proceso arduo de largas y duras negociaciones que han dado como resultado un magnífico acuerdo para todas las partes afectadas por su ámbito de aplicación, esto es: Trabajadores, representación legal de los trabajadores y dirección de la empresa. El Convenio Colectivo firmado supone un avance significativo en los contenidos centrales del mismo, en su capacidad reguladora y sobre todo, en el desarrollo de un marco normativo de carácter estable de las relaciones laborales que vinculan a la empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) y los trabajadores que prestan servicios en el servicio de recogida selectiva de residuos de envases en los municipios de la provincia de Albacete.

Las condiciones que se incorporan en su texto se refieren a cuestiones tan fundamentales como las retribuciones a percibir durante su vigencia, las reglas y condiciones sobre la clasificación profesional, jornada de trabajo, movilidad funcional, contratación, control del absentismo, vacaciones, permisos y excedencias, prestaciones sociales, jubilación, derechos sindicales, etc.

El aspecto más fundamental de este Convenio es fijar una solución al problema planteado por los salarios y la organización del servicio, y ante la posibilidad de que se produjese la licitación y no estuviesen definidos los incrementos salariales necesarios para el compromiso exigido a los trabajadores en la prestación del servicio, la parte social ha manifestado su voluntad de adoptar cuantas medidas fuesen necesarias para conseguir un acuerdo que sea de posible aplicación por ambas partes. Por todo lo anterior ambas partes han decidido fijar el incremento que debe regir para los trabajadores de la recogida selectiva de Albacete a partir del año 2020.

Así pues, el Convenio alcanzado constituye la norma básica de aplicación que recoge las condiciones de trabajo del personal laboral afectado por su ámbito de aplicación que han de regir durante su período de vigencia, que concluirá el 31 de diciembre de 2022, con el compromiso por ambas partes de no denunciar el presente Convenio hasta que no se produzca la nueva adjudicación.

En definitiva, las partes signatarias del Convenio Colectivo se felicitan por el acuerdo alcanzado, pues aunque cada parte haya defendido con fortaleza y tenacidad sus posturas, reivindicaciones y posiciones, que en algunos de los casos resultaban abiertamente contradictorias, lo cierto es que con un alto grado de esfuerzo, responsabilidad y sensibilidad han podido configurar una construcción mutua de propuestas que son las que configuran esta nueva norma convencional.

Y ello, porque el interés común –de los trabajadores, de sus representantes legales, de la dirección de la empresa, incluso de los propios ciudadanos– es que se presten servicios públicos de alta calidad en beneficio de la sociedad. Ese es el objetivo y el deber en los que se ha inspirado la negociación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.º Partes signatarias: Legitimación.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación de la dirección CESPAS S.A. y la representación legal de los trabajadores de sus centros de trabajo.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

Por la representación de la dirección de la empresa:

- José Antonio Gallardo Cubero
- Víctor de Ancos Viñas
- Francisco J. Moro Cantos
- J. Ignacio Aguado Pano

Por la representación legal de los trabajadores:

UGT:

- Pedro José Serrano Martínez
- Francisco Javier González García (Asesor)

Artículo 2.º Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo (desde ahora C.C.) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa CESPAS, S.A., en todos sus centros de trabajo existentes o de nueva creación en el servicio de recogida selectiva de residuos de envases en los municipios de la provincia de Albacete y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de “contratos de Alta Dirección”.

Artículo 3.º Vigencia, duración y renuncia.

El presente C.C. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2020, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando denunciado automáticamente, debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones en 30 días desde la denuncia.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo ambas partes podrán acordar la aplicación en todo o parte de su contenido, excepto las cláusulas relativas a incrementos salariales.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

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

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

Artículo 5.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 el origen de los mismos.

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

Artículo 6.º Comisión Mixta Paritaria.

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

La Comisión Mixta estará formada por un miembro de cada una de las partes, esto es, dirección de la empresa (2 miembros) y representación legal de los trabajadores (2 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la Comisión Mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.



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

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

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

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio. El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el del centro de trabajo.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

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

- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.
- Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el Convenio Colectivo.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.
- Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales.

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

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

- Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le vengán atribuidas en el presente Convenio, con carácter obligatorio.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

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

Artículo 7.º Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran susanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

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

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

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

Artículo 9.º 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 resultará de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

Artículo 10.º Sistema de clasificación profesional.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y

cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

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

Artículo 11.º Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Capataz

B1. Capataz: A las órdenes de un responsable de explotación y/o encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. 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. Reemplazará la ausencia del resto de trabajadores, debiendo realizar cualquier trabajo para el que tenga los permisos/formación necesaria, tales como realización de fichas, limpieza de contenedores, etc.

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

Grupo de administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial Administrativo de Primera.
- Auxiliar Administrativo.

C1. Oficial de Primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

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

- Oficial de 1.ª Conductor.
- Peón.

D1. Oficial de 1.ª Conductor: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C, debe tener los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller, siendo el responsable del lavado y engrasado periódico del vehículo (siempre y cuando tenga tiempo suficiente para estas tareas al finalizar su ruta). Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, estando obligado a realizar un “checklist” del mismo al principio y final de la jornada.

Entre sus obligaciones se incluye la ruta de lavado de contenedores, la ruta de estado de llenado de contenedores (fichas), debe ser capaz de trasladar contenedores con camión adecuado, siendo funciones para las que se encuentran perfectamente cualificados y son precisas para el servicio.



D2. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiera poca especialización profesional ni técnica, pero debe tener capacidad para ejecutar la ruta de lavado de contenedores y la ruta de estado de llenado de contenedores (fichas).

Artículo 12.º Organización del trabajo.

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

La dirección de la empresa es la responsable de realizar los cuadrantes y turnos de trabajo, pudiendo modificarlos por circunstancias del servicio, las modificaciones deben estar debidamente justificadas, se comunicarán por escrito o por medio electrónico o telefónico que deje constancia de la comunicación debidamente, y deberán ser por un período no superior a siete días naturales, y con este fin se elaborará una lista en la que se definirá el orden de afectación de las modificaciones, de forma que sea transparente y equitativa a todos los trabajadores.

Es necesaria la presencia de dos trabajadores, según el servicio que corresponda realizar, en cada turno de trabajo todos los días del año, excepto los días 25 de diciembre y 1 de enero. En caso de ausencia de algún trabajador, se aplicará el cuadrante mencionado en el párrafo anterior.

No se concederán días de asuntos propios, ni días compensatorios de exceso de jornada, los días anteriores o posteriores al 25 de diciembre y 1 de enero.

La Comisión Mixta será consultada y participará en la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o modificación de los ya existentes. Por ello la Comisión Paritaria, formada por los sindicatos firmantes y la empresa será la responsable de aprobar los cuadrantes de trabajo y los cuadrantes de vacaciones.

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

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

Las vacantes se comunicarán al personal por los tablones de anuncio u otro sistema que garantice la publicidad.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional deberá efectuarse dentro del poder de dirección y organización del empresario (ius variandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

La realización de especialidades de inferior categoría a la que esté adscrito el trabajador tendrán una duración máxima de 15 días, salvo aprobación en contrario en la Comisión Paritaria que debe ser informada de todas estas movilidades funcionales la Comisión Paritaria cuando su duración superior a una semana laboral.

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

Artículo 14.º Contratación.

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

Artículo 15.º Contratos a tiempo parcial.

1. La contratación de trabajadores 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.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores 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, salvo el plus transporte que se percibirá por día de trabajo.

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.

El trabajador conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas. Los trabajadores 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 a los trabajadores 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 el trabajador, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora complementaria.

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

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

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

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

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

Artículo 18.º Contratos de interinidad.

Los contratos de interinidad son aquellos celebrados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19.º Retribuciones.

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los trabajadores afectados por el presente C.C. se aplicará el principio de que, a igual trabajo, igual salario.

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

Estructura de las percepciones: Todos los trabajadores afectados por el presente C.C. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales, anexo I.

- Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función de la especialidad profesional.

- Plus penoso tóxico y peligroso. Devengo día efectivo de trabajo.

- Plus transporte, extrasalarial. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figura en el anexo I del Convenio, no se abona durante el mes de vacaciones al compensar este plus los gastos por transporte al centro de trabajo.

- Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para los trabajadores que realicen su actividad entre las 21 y las 6 horas, su importe es el que fija el anexo I.

- Plus diurno. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial.

- Plus actividad/remate. Por la finalización completa del servicio cada jornada. Se abonará por día efectivamente trabajado. No se abonará los días en los que no se acabe la ruta, salvo que exista causa justificada que deberá ser acreditada por el trabajador. En caso de discrepancias será dirimido en la Comisión Mixta Paritaria.

- Plus higiene. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial.
- Pagas extraordinarias, verano, Navidad y beneficios. Su devengo será semestral, se abonarán la de verano junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad entre los días 15 y 20 de diciembre. Paga de marzo, se abonará junto con la nómina del mes de marzo, su devengo será anual. Se abonarán conforme al importe que figure en la tabla salarial.

– Para el año 2020 será de aplicación la tabla definitiva que figura como anexo I, que corresponderá a la definitiva al 2019

– Para el año 2021 el incremento salarial será el 9 % sobre la tabla de 2020.

– Para el año 2022 el incremento salarial será el 9 % sobre la tabla de 2021.

La subida salarial del año 2022, vendrá condicionada con la consecución de los objetivos de (5 % de incidencias y haber cumplido el 95 % de las rutas), las mencionadas incidencias solo contarán las que sean imputables a conductas del grupo de trabajadores, no teniéndose en cuenta, las conductas que individualmente pueda tener algún trabajador cuyo objetivo sea causar intencionadamente la pérdida del incremento salarial (siendo esta conducta objeto de aplicación del régimen sancionador) ni las que sean imputables a la empresa. En caso de se pierda el incremento salarial pactado para ese año, supondrá la pérdida de vigencia del Convenio, denunciándose automáticamente y promoviendo una nueva negociación. Para determinar el cumplimiento de los objetivos se creará una comisión compuesta por la representación legal de los trabajadores y la empresa concesionaria, dicha comisión se reunirá la primera quincena del mes de diciembre del año 2021. Este procedimiento de valoración se desarrollará por la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 20.º Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de y en caso extraordinario hasta un importe no superior al 90 % del salario líquido medio mensual.

Artículo 21.º Jornada.

La jornada anual será de 1.800 horas anuales durante la vigencia del Convenio.

Todos los trabajadores de jornada completa tendrán derecho a una pausa de 30 minutos diarios de bocadillo, para el disfrute de esta pausa en la Comisión Paritaria se establecerá el modo de disfrute en función de las distintas actividades o servicios de la empresa.

En caso de acumular exceso de jornada a lo largo del año, este exceso se acumulará en días libres o retribuidos, siendo el disfrute de estos entre el 8 de enero y el 14 de diciembre del año siguiente. El disfrute de estos días tendrá la misma regulación en cuanto a su concesión y denegación que lo dispuesto para los días de asuntos propios.

Artículo 22.º Horarios y turnos de trabajo.

En todos los centros de trabajo de la empresa estará expuesto el calendario laboral correspondiente, al cual se ajustará el horario de trabajo en la empresa.

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

Los turnos de todas las categorías deberán estar expuestos en el tablón correspondiente de su centro de trabajo con la anticipación necesaria para el conocimiento de los trabajadores.

Artículo 23.º Domingos y festivos.

Los festivos trabajados, no los domingos, generan el derecho a un día de descanso compensatorio, además del plus de festivos, día que se disfrutará a elección del trabajador, y nunca por más de un trabajador cada día, en caso de que más de un trabajador pida el mismo día, este será concedido al que lo pida primero y en caso de pedirlo a la vez se sorteará.

El importe del plus para el año 2020, será el que se recoge en las tablas anexo I.

En caso de que la jornada empiece en un día y termine en otro, el plus se genera por el día en que se termina la jornada.

Artículo 24.º Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicios públicos que se prestan en esta actividad se consideran horas extraordinarias todas las que se precisen para la finalización de los servicios afectados motivados por ausencias imprevistas, por proceso de producción no habituales u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se



trata. Estas horas extraordinarias se abonarán a 15 €. Tanto las voluntarias como las obligatorias deben estar recogidas en la nómina mensual cuando se realicen.

Artículo 25.º Movilidad geográfica y funcional.

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

Dada la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos, y no las especialidades, estando para esta movilidad a los dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo informar la empresa a la Comisión Paritaria de las movi- lidades realizadas.

Como medida previa y con el fin de garantizar el mayor volumen de empleo y la adaptación de los sistemas organizativos a la realidad de la empresa y de los servicios que la misma presta, se emplearán ambas movi- lidades para garantizar el mayor número de puestos de trabajo.

Artículo 26.º Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este C.C. tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones. El calendario de va- caciones para el personal fijo será acordado y expuesto para conocimiento de los afectados en el primer cuatri- mestre del año, serán disfrutadas entre los meses de julio a septiembre, de meses enteros y forma rotatoria, y como máximo podrán coincidir cinco trabajadores.

Los trabajadores con hijos menores de edad tendrán preferencia para disfrutar los meses de julio y agosto. De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la excedencia voluntaria. Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

En caso de que se disfruten días de vacaciones por exceso de jornada, estos se abonarán como realmente trabajados.

Artículo 27.º Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con tiempo suficiente, al menos diez días naturales, siempre que la causa de la li- cencia lo permitiera y justificándose adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Las licencias se disfrutarán durante los días en que persista el hecho causante, salvo la de matrimonio que se estará a lo acordado entre la empresa y el trabajador. Es incompatible el disfrute de dos licencias distintas por un mismo hecho causante.

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

- a) Durante 15 días en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Durante dos días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de cuatro días si se necesita desplazamiento.
- c) Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- d) Durante 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté reali- zando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional homologados, siempre que sean liberatorios.
- f) Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas de acuerdo con los establecido en las normas de conciliación del grupo ferrovial.
- g) Podrán disfrutar de reducción de jornada diaria para el cuidado directo de un menor de doce años o con discapacidad física o psíquica el padre o la madre, así como el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.
- h) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reduc- ción 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



por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

i) Cuatro días de asuntos propios para cada año de vigencia del Convenio. El disfrute de los días de asuntos propios será del uno de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, una vez vencido este plazo no se podrá solicitar el disfrute de los días de asuntos propios. Esta licencia se ampliará en un día más cada año de vigencia del Convenio. En Semana Santa y entre el 15 de diciembre y el 7 de enero del año siguiente no se podrá disfrutar de días de asuntos propios, salvo casos de fuerza mayor. La empresa podrá denegar, en día anterior o posterior a festivo, las solicitudes de días de asuntos propios si considera que con la concesión no queda cubierto el servicio.

Artículo 28.º Excedencias.

Voluntarias. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Del mismo modo tiene derecho a un período de excedencia no superior a tres años para dedicarse al cuidado de los hijos menores. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajasen en la empresa, no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente si existen razones justificadas de funcionamiento que impidan ambas excedencias. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 36 meses si se trata de categoría especial.

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

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

A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras). Las excedencias forzosas su regulación será conforme a la ley.

Artículo 29.º Incapacidad temporal.

Las bajas por AT y hospitalización se complementarán hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad y accidente no laboral, en las dos primeras bajas anuales se completarán hasta el 75 % de la base cotización hasta el día 21 de la baja y por el 100 % a partir del día 22. A partir de la tercera baja no habrá complementos por IT, salvo que el trabajador acredite la especial penosidad y/o gravedad de la enfermedad. Las recaídas no se entenderán como nuevas bajas.

Artículo 30.º Baja maternal.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada del trabajador para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computará el número entero superior. A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 31.º Póliza de seguros.

A partir de enero de 2018 la empresa suscribirá un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta o total derivada de enfermedad profesional o como consecuencia de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la empresa por una cuantía de 38.000 €. Esta se abonará a la viuda/o o beneficiarios del trabajador.

En caso de no suscribirse esta póliza la cuantía de la indemnización será a cargo de la empresa.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Artículo 32.º Revisión médica.

La empresa realizará los reconocimientos anuales, en el lugar que determine la empresa, a todo el personal sujeto a este C.C. conforme a la legislación vigente que, de no ser practicado por el servicio médico propio de la empresa lo será por la mutua.

Artículo 33.º Contratación de minusválidos.

Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este C.C.

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

Artículo 34.º Prevención y formación.

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

El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los delegados de personal. Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: Taquillas adecuadas para cada trabajador y vestuario (masculino y femenino, si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, bidé, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

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

No solo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente. Se ratifica el acuerdo del Comité de Seguridad y Salud por el que se aprobó el procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte del Comité se considere necesario su realización por razones preventivas.

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

Artículo 35.º Prendas de trabajo.

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

La ropa que la empresa deba entregar al trabajador se fijará en el Comité de Seguridad y Salud, así como los plazos de entrega que deberán ser con antelación suficiente a cada temporada.

Del mismo modo para todos aquellos que por razón de su trabajo les sea necesario para realizar este adecuadamente: Gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos y suciedad, casco, mascarillas tipo FFP2, etc.

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

Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá siempre almacenada.

Aquellos trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada.

Artículo 36.º Subrogación.

Al término de la concesión de la contrata que afecte al trabajador en razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todos los trabajadores del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándoles todos los derechos.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 37.º Derechos sindicales.

A estos efectos ambas partes se remiten al capítulo XIII, artículos 61-67 del Convenio Nacional y a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Específicamente se podrá establecer una bolsa de horas con el crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores en la empresa para que la pueda utilizar uno o varios de sus miembros según el criterio exclusivo de los representantes, para el uso de las horas indicadas en la bolsa, la existencia de la misma debe estar previamente aprobada con el consentimiento tanto de la empresa, como de los representantes de los trabajadores afectados.

Los representantes acumulan las horas del resto, pero no las remuneraciones, de forma que el total de horas sumadas se remuneraran conforme a la retribución del trabajador que las acumula.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente el crédito horario anualmente, previa comunicación a la empresa.

Artículo 38.º Derechos de información de los delegados de personal.

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

Artículo 39.º Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad e eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

Artículo 40.º Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

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

– Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

– En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

– Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

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

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

Artículo 41.º Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007

del Estado Español del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que declara que es de aplicación el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo de la empresa adjudicataria si esta dispusiese de este protocolo, o el documento que lo sustituya.

Artículo 42.º Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2.º 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. 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, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. 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 artículo 34, apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

1.– Objeto.

El presente procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por los trabajadores 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 artículo 34, apartado 8.º 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 trabajadores de uno y otro sexo.

3.– Procedimiento.

3.1. El trabajador 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 artículo 34 apartado 8.º 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.

El trabajador 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 período de negociación entre la empresa y el trabajador 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 el trabajador en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por el trabajador.
- b) La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador.
- c) La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por el trabajador.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador, 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 trabajadores 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 el trabajador 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 solo 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 el trabajador 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 el trabajador pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as 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 el trabajador 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 el 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 el trabajador serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. El trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado.

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

#### 6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el artículo 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 el trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 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 fuera sufriendo 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 CUARTA. 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.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****DISPOSICIÓN FINAL**

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

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

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

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA RECOGIDA DE ENVASES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2020**

Categoría	Salario base	Plus nocturnidad	Plus tóxico, penoso y peligroso	Plus higiene	Plus actividad remate	Plus diurno	Plus transporte	PP extras verano y Navidad	PP extra beneficios
Capataz	1.220,48	--	172,38	172,38	107,09	--	56,67	1.220,48	1.220,48
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Noche	861,09	215,49	172,38	172,38	107,09	--	56,67	861,09	861,09
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Día	861,95	--	172,38	172,38	107,09	49,99	56,67	861,95	861,95
Peón Noche	783,59	195,90	156,72	156,72	34,47	--	56,67	783,59	783,59
Peón Día	783,59	--	156,72	156,72	34,47	140,44	56,67	783,59	783,59

Categoría	Festivos	Plus domingo
Capataz	121,20	60,60
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Noche	80,17	41,54
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Día	73,08	41,54
Peón Noche	77,09	31,15
Peón Día	70,67	31,15

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA RECOGIDA DE ENVASES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2021  
(SUBIDA DEL 9 %)**

Categoría	Salario base	Plus nocturnidad	Plus tóxico, penoso y peligroso	Plus higiene	Plus actividad remate	Plus diurno	Plus transporte	PP extras verano y Navidad	PP extra beneficios
Capataz	1.330,32	--	187,89	187,89	116,73	--	61,77	1.330,32	1.330,32
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Noche	938,59	234,88	187,89	187,89	116,73	--	61,77	938,59	938,59
Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor Día	939,53	--	187,89	187,89	116,73	54,49	61,77	939,53	939,53
Peón Noche	854,11	213,53	170,82	170,82	37,57	--	61,77	854,11	854,11
Peón Día	854,11	--	170,82	170,82	37,57	153,08	61,77	854,11	854,11



Categoría	Festivos	Plus domingo
Capataz	132,11	66,05
Oficial 1.ª Conductor Noche	87,39	45,28
Oficial 1.ª Conductor Día	79,66	45,28
Peón Noche	84,03	33,95
Peón Día	77,03	33,95

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA RECOGIDA DE ENVASES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2022**  
(SUBIDA DEL 9 %)

Categoría	Salario base	Plus nocturnidad	Plus tóxico, penoso y peligroso	Plus higiene	Plus actividad remate	Plus diurno	Plus transporte	PP extras verano y Navidad	PP extra beneficios
Capataz	1.450,05	--	204,80	204,80	127,23	--	67,33	1.450,05	1.450,05
Oficial 1.ª Conductor Noche	1.023,06	256,02	204,80	204,80	127,23	--	67,33	1.023,06	1.023,06
Oficial 1.ª Conductor Día	1.024,08	--	204,80	204,80	127,23	59,39	67,33	1.024,08	1.024,08
Peón Noche	930,98	232,75	186,20	186,20	40,95	--	67,33	930,98	930,98
Peón Día	930,98	--	186,20	186,20	40,95	166,86	67,33	930,98	930,98

Categoría	Festivos	Plus domingo
Capataz	144,00	72,00
Oficial 1.ª Conductor Noche	95,25	49,35
Oficial 1.ª Conductor Día	86,83	49,35
Peón Noche	91,59	37,01
Peón Día	83,96	37,01

Albacete, 30 de noviembre de 2020.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

19.490