

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2022/5803 *Convenio colectivo de la empresa Cespa S.A. para la concesión de limpieza viaria y recogida de residuos en el municipio de Martos.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0111/2022
Código Convenio: 23001192011997

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial para Cespa Martos, S.A., que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial, tras no pocas vicisitudes, con fecha 11/11/2022, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 30/11/2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.
SEGUNDO. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 25 de noviembre de 2022.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA S.A. PARA LA CONCESIÓN DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS EN EL MUNICIPIO DE MARTOS

Artículo Previo. Partes Signatarias. Las partes firmantes del presente convenio colectivo está compuesta:

- Por la parte social representada por sus delegados de personal: D. Manuel Machado Palomino (CCOO); D. Pedro Antonio Marchal Ortega (UGT) y D. Manuel Jesús Bermúdez Castillo (UGT). Asistidos por la representación de UGT, D. Alejandro Rodríguez.
- Por la Empresa: D. Carlos Mora Lozano; D.^a Elena Sánchez Esteva y D. José Antonio Pérez Santos.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. **Ámbito Territorial, Funcional y personal.**

El presente acuerdo de convenio colectivo será de aplicación a los/as trabajadores/as de la empresa Cespa adscritos/as al servicio de Limpieza viaria, y recogida de residuos para el municipio de Martos.

Artículo 2. **Normativa Aplicable.**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, deberá estarse a lo establecido tanto en el E.T y demás normativa aplicable, así como en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 3. **Vigencia, Prorroga y denuncia.**

El periodo de vigencia temporal del presente convenio colectivo será por tres años, extendiéndose éste desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Con carácter general este convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, a excepción de lo que pueda especificarse al respecto en cláusulas concretas.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado un mes antes de su vencimiento. Finalizado el periodo de vigencia temporal de este convenio colectivo se mantendrá vigente el texto articulado del mismo hasta la firma de un nuevo convenio y, en todo caso, hasta un máximo de 12 meses siguiente a su vencimiento. Este periodo de doce meses se entenderá a todos los efectos como periodo de ultractividad del propio convenio.

Artículo 4. **Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones personales y colectivas que actualmente y a la firma del presente convenio colectivo vengán disponiendo los/as trabajadores/as siempre que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 5. Comisión mixta

Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, compuesta por los delegados de personal y responsable de la misma, siendo necesario para que tengan carácter vinculante los acuerdos, que dicho acuerdo sea votado favorablemente por cada una de las dos partes que forman la comisión.

El domicilio de la misma será la Sala de Juntas de la Empresa.

Actuará como presidente el que haya presidido la negociación del presente convenio.

Asimismo, ambas representaciones podrán ser asesoradas por quién cada una de ellas designe e los sindicatos que tengan representación del delegado de personal, o la asociación empresarial que corresponda. Esta comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes considere necesario. Las decisiones que se adopten, para que sean válidas deberán contener los requisitos del art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación de la propia norma convencional será preceptivo previamente a las acciones judiciales que pudiesen formularse su planteamiento previo a la comisión mixta del convenio. Para cualquier otro conflicto que pueda derivarse de la propia negociación del convenio colectivo, las partes se comprometen a someterse a los órganos de mediación y arbitraje previsto en el Convenio Colectivo Nacional del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos y recogida de residuos.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en la normativa laboral vigente.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, debiéndose ejecutar dichas tareas por el/la trabajador/a con la mayor diligencia y eficacia posible.

Artículo 7. Jornada Laboral.

La jornada laboral para todo el personal será de 35 horas semanales de lunes a domingo, distribuidas en siete horas diarias, con un descanso semanal de dos días no consecutivos, disfrutándose éstos de forma rotativa de lunes a domingo.

Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Antes de la finalización del año anterior, la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre el calendario laboral existente para el año siguiente.

Artículo 8. Garantías de las condiciones laborales.

La empresa entregará a los/as trabajadores/as antes de los 10 días, contando desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta. Si el trabajador causara baja en la empresa, sea cual fuere el motivo (excepto que hubiere un cambio de titularidad), ésta queda obligarla a darle, junto a una fotocopia al parte de baja, un certificado de empresa.

Será de aplicación el art. 49 y siguientes del Convenio Colectivo Estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, insertos en el Capítulo XI sobre “subrogación de personal” por cambio de titularidad de la contrata o reversión de la misma al propio Ayuntamiento de Martos.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para cualquier clase de contrato no podrá ser superior a 30 días, excepto para el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el periodo de prueba el/la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

Artículo 10. Preaviso del cese al personal de la plantilla.

Primero. El plazo de preaviso establecido para comunicar a los/as trabajadores/as la finalización de su contrato temporal de naturaleza eventual será de 15 días naturales.

Segundo. La empresa, en caso de no cumplir esta obligación, abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

Tercero. No resultará aplicable este plazo de preaviso en los contratos de interinidad, de relevo ni en los casos de prestación de obra y servicio, en este último caso, cuando no se prevea la finalización de ésta.

Capítulo III. Clasificación del Personal

Artículo 11. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupo profesionales. Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas al personal, conformando todo ello la categoría profesional del trabajador/a.

La relación sobre la clasificación profesional que se hace a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Las descripciones y definiciones de las tareas, oficios, especialidades o responsabilidades correspondientes a cada una de las categorías profesionales que se relacionan en este convenio colectivo se remitirán íntegramente a las establecidas para las mismas en el Convenio Colectivo General del Sector.

A) Grupo Mandos Intermedios:

Encargado.

B) Grupo de Administrativos:

Administrativo.

C) Grupo de Operarios:

Peón de limpieza viaria.

Peón de recogida de residuos.

Conductor de limpieza viaria.

Conductor de recogida de residuos.

Mecánico.

Capítulo IV. Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado dentro de cada año.

A partir del periodo vacacional del 2022, dentro del sistema actual de vacaciones, los/as trabajadores/as podrán cambiar su periodo de vacaciones entre las mismas categorías y capacidad profesional, siempre y cuando sea autorizado por la Dirección de la Empresa. Esta petición deberá notificarse a la Empresa con al menos 15 días de antelación. Los acuerdos de vacaciones serán respetados por todos/as los/as trabajadores/as”.

Artículo 13. Permisos y licencias.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos que a continuación se expone:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Este permiso será extensible a las parejas de hechos siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
- b) 4 días por enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos.
- c) 3 días por nacimiento de hijos (al menos 2 laborables). En caso de nacimiento con Intervención quirúrgica, se computaran 5 días, 3 por nacimiento y 2 por enfermedad grave.
- d) 3 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada en los organismos competentes, hijos o padres de cualquiera de los miembros de la pareja. Este

permiso será de 5 días en caso de que el trabajador tenga que desplazarse a causa del fallecimiento fuera de la localidad y siempre que se trate de una distancia igual o superior a 90 km.

e) 2 días por fallecimiento o enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos, aumentándose a 2 días más si es necesario desplazarse a más de 90 km.

f) 1 día por fallecimiento de tíos, aumentándose a 1 día más si hubiese que desplazarse a más de 90 km.

g) 2 días por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que este disponga en cuanto a la duración de las ausencias, y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y formulas reguladas en la legislación vigente en cada momento.

j) Un día por matrimonio de un familiar de primer grado.

k) Un día por comunión y bautizo de hijo.

l) Dos días por asuntos propios. La solicitud para esta licencia deberá comunicarse a la empresa con al menos 3 días de antelación, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores en los mismos días.

Artículo 14. Excedencias.

Todos los/as trabajadores/as fijos/as, con un mínimo de antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo hasta cinco años. En caso de solicitud de un/a trabajador/a, la empresa no podrá retener la misma por un tiempo superior a dos meses.

Con 30 días de antelación al término del periodo de excedencia, el/la trabajador/a solicitará su reintegro en la empresa, teniendo esta la obligación de reubicarlo en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando y con la misma antigüedad que tenía al comienzo de la excedencia.

Cuando un/a trabajador/a fuera elegido para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia forzosa, debiendo la empresa de integrado a su puesto de trabajo al término de esta, y con la obligación del trabajador de ocuparlo en el plazo de un mes contando desde la notificación de la empresa.

Cuando se haga uso de este derecho no podrá volverse a solicitar de nuevo hasta transcurridos otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

Capítulo V. Régimen Disciplinario.

Artículo 15. Sanciones.

En cuanto al régimen de faltas y sanciones se aplicará el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Todas las sanciones que se impugnen se aplicarán una vez agotada la vía judicial y soluciones extrajudiciales.

Artículo 16. Privación del carnet de conducir a conductores de vehículos.

En el caso que un/a conductor/a resulte sancionado judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo que se encuentre disponible, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría que desempeñe en ese momento, siempre y cuando la sanción no tenga como motivo la embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas.

La privación del carné de conducir no comportará en ningún caso la desvinculación laboral con la Empresa, estando esta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo hasta tanto no esté de nuevo en posesión del carné, en cuyo momento se incorporará a su puesto de trabajo anterior.

Capítulo VI. Retribuciones, Estructura Salarial. Revisiones Salariales

Artículo 17. Retribuciones y estructura salarial.

Las retribuciones para cada categoría profesional, así como la estructura salarial que comprende cada uno de dichas categorías, se recogen en el anexo I del presente convenio colectivo en el apartado de Tabla Salarial.

Artículo 18. Revisiones salariales.

Para el periodo de vigencia temporal del presente Convenio Colectivo se pacta las siguientes revisiones salariales:

- Año 2021: incremento salarial del 0,75 %, que será aplicable en la Tabla Salarial vigente al 31 de diciembre de 2020.

Se anexa, como Anexo I, tabla salarial definitiva año 2021.

Los atrasos que devengase esta revisión salarial serán abonados con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021 durante el mes de diciembre de 2021.

- Año 2022: revisión salarial equivalente al IPC real resultante al 31 de diciembre de 2021 más un diferencial de 0,5 puntos, aplicable a la tabla salarial definitiva del 2021.

- Año 2023: revisión salarial equivalente al IPC real resultante al 31 de diciembre de 2022 más un diferencial de 0,5 puntos, aplicable a la tabla salarial definitiva del 2022.

Artículo 19. Antigüedad.

En cuanto a la antigüedad se establece de la siguiente forma:

El complemento de antigüedad consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicio con la fórmula que sigue:

2 bienios al 5 % cada uno y un quinquenio al 10 %.

Artículo 20. Otras remuneraciones de carácter económico.

La empresa abonará, además de los pluses que vienen descritos y determinados específicamente en el presente texto, los que a continuación se relacionan cuyas revisiones serán practicadas según lo dispuesto en el artículo 18 de este texto:

a) Plus "ad personam": lo percibirán aquellos/as empleados/as que a la fecha del acuerdo del convenio de veintiuno de febrero de dos mil once hubiesen estado percibiendo el actual plus nocturnidad vigente durante el anterior convenio colectivo. El importe de dicho plus se establece en la tabla salarial anexa.

b) Plus penoso, tóxico y peligroso: estableciéndose en una cuantía diaria sobre el salario base en función de la categoría profesional. Así, para las categorías profesionales de conductores de limpieza viaria y recogida de residuos el porcentaje aplicable es del 15,80 % y para los peones de limpieza viaria y recogida es del 19,98 %. Los importes de este plus se establecen en la tabla salarial anexa.

c) Plus de mantenimiento: por conservación, limpieza y mantenimiento diario de los equipos de trabajo, incluida la propia ropa de trabajo. El importe de este plus se establece en la tabla salarial anexa.

d) Plus de productividad: se percibirá con frecuencia mensual para las categorías profesionales y en la cuantía que se determinan y especifican en la tabla salarial anexa.

e) Plus nocturnidad: lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que realicen sus servicios entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Lo percibirán en función de las horas nocturnas en las que realice el servicio y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

f) Plus especialista para peones: Se establece un plus de especialización para aquellos peones que durante la prestación de sus servicios conduzcan vehículos de menos de 3500 kilogramos. El importe de dicho plus se establece en la tabla salarial anexa y por día efectivamente trabajado.

Cuando el tiempo de manejo de este vehículo ha sido inferior a la jornada diaria completa de trabajo, en este caso, lo percibirá en proporción al tiempo empleado en su trabajo con este tipo de vehículo.

Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias para todos/as los/as trabajadores/as serán las siguientes:

* Paga de marzo: Consistirá en 15 días de salario base más antigüedad. Se abonará el día 15 de marzo.

* Paga de junio: Consistirá en 30 días de salario base más antigüedad. Se abonará el 15 de junio.

* Paga de Navidad: Consistirá en 30 días de salario base más antigüedad. Se abonará el 15 de diciembre.

Dichas pagas se cobrarán de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 22. Plus de domingos y festivos.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en domingos o festivos cuando estos días coincidan con su jornada laboral ordinaria de los cinco días laborables establecidos, percibirán este plus cuyo importe diario se establece en la tabla salarial anexa del Convenio. Cuando un/a trabajador/a, en el caso de que las necesidades del servicio así lo requieran, tenga que prestar sus servicios en domingo o festivo teniéndolo éste asignado previamente como descanso semanal, tendrá derecho a disfrutar de otro día de descanso por el domingo o festivo trabajado, además, percibirá el importe económico de este plus.

Se considerarán festivos a efectos de abono del presente plus, para el personal que preste en los servicios de recogida de residuos urbanos los siguientes días: 24 y 31 de diciembre. Además, todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a disponer de un día laboral en el periodo feriado de la feria local de la localidad de Martos, que será previsto por cuadrante de trabajo, en caso de no poder disponer de este festivo éste deberá ser compensado por otro día laboral que se disponga durante el año natural en que se produzca".

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

El valor de su importe viene establecido en la tabla salarial anexa a este convenio.

Artículo 24. Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

A partir del registro en el organismo competente del texto definitivo del presente Convenio Colectivo, la Empresa concertará un seguro colectivo para los casos de incapacidad permanente absoluta y muerte, derivadas ambas de accidente laboral, por un importe de capital de 12000,00 €. Este importe de capital se revisará anualmente en virtud de los propios incrementos de convenio que se produzcan según lo pactado en el artículo 18 de este convenio colectivo.

Artículo 25. Complementos por Incapacidad transitoria.

Se establece los siguientes complementos salariales por incapacidad temporal:

- Por Accidente de Trabajo: la Empresa complementará la prestación por I.T. hasta el 100 %

del salario mensual a partir del primer día de baja.

- Por Accidente no laboral: la Empresa complementará la prestación por incapacidad temporal de la siguiente forma:

- Del primer día hasta el tercer día de baja, inclusive, hasta el 50 % del salario mensual.

- Del cuarto día hasta el día veinticinco de baja, inclusive, hasta el 85 % del salario mensual.

- A partir del día veintiséis de baja hasta el 100 % del salario mensual.

- Por Enfermedad Común: La Empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual a partir del primer día de baja y solamente para la primera baja que se compute en un periodo de doce meses. En las siguientes bajas, computadas dentro de ese periodo de doce meses, complementará la prestación de incapacidad temporal tal como se ha establecido para el accidente no laboral, salvo que en estas bajas concurren alguna operación quirúrgica o estancia hospitalaria.

Aquellos/as trabajadores/as que en el periodo de doce meses anual no hayan incurrido en ningún proceso de baja por incapacidad temporal, disfrutarán de un día de permiso por asuntos propios.

Artículo 26. Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad.

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad, o para visitar al médico, la ausencia se entenderá como justificada. El/la trabajador/a deberá volver al trabajo si el médico no le da el parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencia, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifique los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

Cuando a un/a trabajador/a le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.

Artículo 27. Jubilación Parcial.

Para la Jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la Ley de Seguridad Social en todo aquello que resulte de aplicación, debiendo acceder la Empresa ante la petición del trabajador que reúna los requisitos necesarios para acceder a este tipo de jubilación.

Capítulo VII. Garantías Sindicales

Artículo 28. Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con

claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas retracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la Sección Sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

Artículo 29. Derechos sindicales.

En todo lo referente a derechos sindicales, delegados, cuota sindical, etc. se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 30. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a los/as trabajadores/as la ropa de trabajo necesaria, tanto de verano como de invierno, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las siguientes normas:

- 3 pantalones.
- 2 camisas de manga larga.
- 2 polos de manga corta de alta visibilidad (para los mecánicos azul).
- 1 jersey.
- 1 chaquetilla.
- 1 par de zapatos.
- 1 par de botas.
- 2 chalecos de alta visibilidad.
- Guantes, atendiendo a las necesidades.

A todo el personal que precisará para la prestación de sus servicios de anoraks y traje de agua se le proveerá de dichos equipamientos cada dos años.

Si por efecto del uso normal, cualquier prenda se deteriorase con más frecuencia de la prevista, será sustituido por la empresa, siempre y cuando el/la trabajador/a justifique y entregue la ropa usada y/o deteriorada.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador/a.

Todo el personal tendrá obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

Disposición Adicional Primera.

Las partes consideran y admiten que el plus tóxico, penoso y peligroso establecido en el apartado correspondiente del artículo 17 del presente texto, constituye una mejora salarial respecto a lo previsto para este concepto en el propio Convenio Sectorial, por cuanto que las partes firmantes antes de establecer y pactar este plus de mejora han diagnosticado y resuelto la inexistencia de riesgo alguno en la prestación del servicio en el que pueda

concurrir algún elemento o hecho determinante como tóxico, penoso o peligroso.

Disposición Adicional Segunda. Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres

1. Las partes firmantes del presente 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 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.

2. 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, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidad.

- En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- 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 y otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía o del grupo de empresas y estarán afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, en el grupo de empresas.

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021

ANEXO 1. TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL 2021									
SALARIO DÍA (EXCEPTO PLUS PRODUCTIVIDAD QUE ES MENSUAL).									
CATEGORÍA	SALARIO BASE	P. TÓXICO PENOSO	P. MANTENIMIENTO	P. PRODUCTIVIDAD	AD PERSONAM	P. NOCTURNIDAD €/hora nocturna	PLUS DOMINGO/FESTIVO	H. EXTRA	P. ESPECIALIZACIÓN PEONES
CONDUCTOR RSU	26,91 €	4,25 €	3,29 €	280,70 €	5,31 €	1,75 €	82,43 €	17,65 €	
CONDUCTOR LV	26,91 €	4,25 €	3,29 €	280,70 €	5,31 €	1,75 €	82,43 €	17,65 €	
PEON RSU	21,26 €	4,25 €	3,29 €	145,53 €	5,31 €	1,75 €	82,43 €	15,31 €	3,18 €
PEON LV	21,26 €	4,25 €	3,29 €	145,53 €	5,31 €	1,75 €	82,43 €	15,31 €	3,18 €
CONCEPTOS MENSUALES									
CATEGORÍA	SALARIO BASE	C. PERSONAL	PLUS DOMINGO/FESTIVO	P. NOCTURNIDAD €/hora nocturna					
ENCARGADO	807,77 €	1.015,67 €	82,43 €	1,75 €					
ADMINISTRATIVO	807,77 €	748,11 €							

Jaén, 25 de noviembre de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.