

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cespa, SA limpieza viaria de Amurrio**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024 para la empresa Cespa, SA limpieza viaria de Amurrio. Código convenio número 01101011012021.

**ANTECEDENTES**

El día 11 de febrero de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 11 de febrero de 2021.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

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

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de marzo de 2021

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

**Convenio colectivo de la empresa Cespa, SA con sus trabajadores/as adscritos/as,  
a los servicios de limpieza urbana del término municipal de Amurrio (Álava)**

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente convenio por la representación sindical, el delegado de personal (sindicato ELA) y la Dirección de la empresa Cespa, SA.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo.

**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial y personal**

A partir del primer día del inicio del nuevo servicio, el presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones laborales de los trabajadores/as que estén adscritos y presten expresamente sus servicios para la empresa Cespa, SA, bajo el contrato administrativo de la concesión a esta, de los servicios de limpieza urbana, del término municipal de Amurrio.

**Artículo 2. Vigencia**

El articulado del presente convenio entrará en vigor en su totalidad a partir del primer día del inicio del nuevo servicio adjudicado por el Ayuntamiento de Amurrio, independientemente de la fecha de su firma y de registro, no obstante, a efectos única y exclusivamente de registro se tomará como referencia la del 1 de enero de 2021.

**Artículo 3. Duración. Denuncia y prórroga**

La duración del presente convenio será de 3 años, comenzando a contar desde 1 de enero del año que comience el nuevo servicio independientemente de la fecha del año en que se inicie. La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Se acuerda expresamente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

**Artículo 4. Compensación y absorción**

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

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma calificación se establecen en este convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

**Artículo 5. Comisión mixta paritaria**

Se crea una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La comisión estará constituida por el mismo número de representantes de la Dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores/as (Estos elegidos de entre los representantes que formen parte de la RLT), pudiendo requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un secretario/a, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes de mediación y conciliación tanto judicial como extrajudicialmente. En su caso el arbitraje, siempre y cuando este sea instado de común acuerdo por la mayoría de cada una de las partes.

**Artículo 6. Subrogación y cambio de empresa**

El cambio de la contrata afecta al presente convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI subrogación del personal del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

**Artículo 7. Jornada de trabajo**

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADOS
6 h.	6 h.	6 h.	6 h.	6 h.+ 1,5 h	3,5 h.

En el caso de que finalmente la plantilla esté compuesta por 6 operarios/as la distribución de la jornada alternativamente por semanas será de 3 operarios/as con la distribución mencionada y los otros tres con la distribución de jornada siguiente:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADOS
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h	

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. Las comprobaciones ordinarias de los vehículos, maquinaria y herramientas, estarán comprendidas dentro de la jornada efectiva de trabajo.

Cuando deba realizarse desplazamiento desde el vestuario hasta el puesto de trabajo asignado, la jornada comenzará a computarse cuando el trabajador debidamente equipado de ropa y útiles de trabajo salga del vestuario para dirigirse al lugar en que deba de realizar el trabajo.

Por razones de servicio, criterio municipal, ampliaciones de los servicios u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

Además de los festivos oficiales será festivo el día San Martín de Porres, patrono de estos servicios, el cual se podrá disfrutar como día de libre disposición a lo largo del año natural.

Se disfrutará fuera de los turnos oficiales de vacaciones(estival) y del 22 de diciembre al 6 de enero y no se podrán solicitar en puentes. Los trabajadores/as solicitarán por escrito a la empresa con al menos una semana de antelación el día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo de un trabajador por área funcional y turno. A los efectos del cómputo de un trabajador, se tendrán en cuenta los operarios/as en situación de disfrute del día de libre disposición establecido en el artículo 9.

#### **Artículo 8. Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año.

Durante el mes de marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales y peculiaridades propias de cada centro de trabajo, de acuerdo con la empresa.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de IT o bien se encuentre hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente convenio. Solo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 9. Permisos retribuidos**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 20 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos/as si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.

– 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres-madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.

– 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado. En caso de que la hospitalización fuese fuera de la provincia se aumentará 1 día más natural.

– 1 día natural por defunción de tíos/as y sobrinos/as carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.

– 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres-madres y hermanos/as consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.

– 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

– Se concederá un día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada. Se disfrutará fuera de los turnos oficiales de vacaciones(estival) y del 22 de diciembre al 6 de enero y no se podrán solicitar en puentes. Los trabajadores/as solicitarán por escrito a la empresa con al menos una semana de antelación el día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo de un trabajador por área funcional y turno. A los efectos del cómputo de un trabajador, se tendrán en cuenta los operarios/as en situación de disfrute del día de libre disposición establecido en el artículo 7.

– Previa solicitud a la empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, para acompañar a hijos menores de 16 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Gobierno Vasco) a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se considerarán siempre que no sobrepasen de tres permisos dentro del año natural retribuidos a todos los efectos, y por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador y que la presencia del mismo sea necesaria por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado, que pueda asumir este cometido.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente, si se ha prestado la jornada el día del hecho causante. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

#### **Artículo 10. Clasificación del personal**

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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.

Aquel trabajador que sea requerido para la realización de trabajos distintos a los recogidos como propios del área funcional en que se halle encuadrado, debido a imposibilidades técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor (nevadas, inclemencias meteorológicas, accidentes, etc.) que no permitan en su caso realizar las funciones del área funcional a la que se encuentra adscrito, no sufrirá ninguna merma en sus retribuciones cuando este cometido correspondiera a un área funcional de inferior nivel.

La clasificación de cada trabajador como perteneciente a un área funcional determinada, lo será por contratación directa o como consecuencia del acceso mediante una promoción por vacante o puesto de nueva creación.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. que para cada uno se especifica.

El grupo de operarios/as estará compuesto por las siguientes áreas funcionales:

**Área funcional conductor/a.**

Efectuará las tareas del ámbito del convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo peso máximo autorizado exceda de los 3.500 Kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

**Área funcional peón conductor/a.**

El trabajador/a que este encuadrado en el área funcional "peón especialista", pasará a denominarse "peón-conductor", el cual:

Efectuará las tareas del ámbito del convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo peso máximo autorizado no exceda de los 3.500 Kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

**Área funcional peón/a.**

Efectuará las tareas del ámbito del convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

#### **Artículo 11. Salario base**

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo es el que se especifica el anexo I para cada área funcional y se devengará por día natural.

#### **Artículo 12. Incrementos salariales**

La revisión salarial para cada uno de los años del contrato. Se aplicará la tabla que corresponda a partir del primer día del inicio del nuevo servicio adjudicado.

Año 2021: a partir del primer día del inicio del nuevo servicio adjudicado, se aplicarán las tablas del anexo 1. Si no se inicia el nuevo servicio en el año 2021, se mantendrán las tablas salariales del 2020.

Año 2022: incremento de las tablas del 2021 con IPC Euskadi del 2021 más 1,5 por ciento siempre y cuando el nuevo servicio de comienzo en el 2021.

Año 2023: incremento de las tablas del 2022 con IPC Euskadi del 2022 más 1,5 por ciento siempre y cuando el nuevo servicio de comienzo en el 2021.

Si en el caso de que el IPC de cualquiera de los ejercicios fuese negativo el efecto del IPC será cero y se mantendrá exclusivamente la subida del 1,5 por ciento de los salarios para ese año.

#### **Artículo 13. Antigüedad**

Los trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en el primer trienio del 5 por ciento y posteriores trienios un 4 por ciento del salario base reflejado en las tablas del ANEXO I hasta un tope de 6 trienios, devengándose en los mismos días del salario base.

#### **Artículo 14. Plus de nocturnidad**

Todos los operarios/as que trabajen entre las 21:00 y las 6:00 horas percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del anexo I que, como mínimo será del 20 por ciento sobre el salario base correspondiente a cada área funcional. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

#### **Artículo 15. Plus tóxico, penoso y peligroso**

El personal operario afecto al presente convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20 por ciento sobre el salario base correspondiente a cada área funcional por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

#### **Artículo 16. Plus convenio**

Los trabajadores/as adscritos al presente convenio colectivo, percibirán mensualmente (o la parte proporcional), de acuerdo a su área funcional, un plus convenio cuyo importe está reflejado en la tabla salarial anexo I.

**Artículo 17. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes**

El personal afecto al presente convenio percibirá tres pagas extraordinarias por año efectivamente trabajado, o parte proporcional, que se ajustarán a las siguientes normas:

A) Denominación: las pagas extras establecidas en el presente convenio tendrán la denominación de paga de verano, paga de Navidad y paga de marzo.

B) Cuantía: consistirá en 1 mes de salario base correspondiente a cada una de las categorías profesionales, más 1 mes del complemento personal de antigüedad y más 1 mes del plus convenio para cada una de las tres pagas extraordinarias.

C) Devengo: todas las pagas se devengarán día a día y en los períodos que a continuación se indican, no devengándose en las ausencias injustificadas:

a) Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

c) Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

D) Fecha de abono: se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado en las siguientes fechas:

a) Paga de Verano: el día 15 de julio.

b) Paga de Navidad: el día 15 de diciembre.

c) Paga de Beneficios: el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

**Artículo 18. Horas extraordinarias**

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, se abonarán a los precios que, en función de las diferentes áreas funcionales se reflejan en el Anexo I, o se compensarán, previa comunicación a la empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador. Las horas realizadas en días festivos se compensarán previa comunicación a la empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de dos horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada en festivo, a elección del trabajador.

Se procurará una distribución equitativa entre todos los trabajadores/as, que de forma voluntaria las realicen.

**Artículo 19. Pago de nómina**

La nómina mensual se pagará como máximo el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas al trabajador en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.

**Artículo 20. Parejas de hecho**

Las parejas de hecho legalmente constituidas se considerarán a todos los efectos del presente convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

**Artículo 21. Prendas de trabajo**

Las prendas de trabajo son las que se han determinado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que se detallan a continuación, no obstante, las partes adquieren el compromiso de consensuar la dotación de vestuario y el consiguiente articulado que pasará a formar parte del convenio colectivo.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

Vestuario de verano:

- 1 camisa o niqui.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas “Chirucas” (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes.

Vestuario de invierno:

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey/forro polar.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. CosmoTop Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes.
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.

Normas de utilización del vestuario.

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario:

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: mes de octubre.

**Artículo 22. Disposición adicional primera**

La empresa y el Comité de Empresa suscriben en su integridad el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, referente a cualquier tipo de discriminación.

**Artículo 23. Disposición adicional segunda - inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente convenio**

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

1) La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días ante la representación legal de los trabajadores/as. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores/as y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la mayoría de cada parte de los representantes de los trabajadores/as.

2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes, podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte.

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue al ORPRICCE o Comisión Consultiva Nacional en su caso.

**Artículo 24. Disposición adicional tercera. Principio de igualdad y no discriminación**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**Artículo 25. Disposición adicional cuarta**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este convenio durante la vigencia de este. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna se tratará de resolver buscando la mediación de los órganos o autoridades laborales, siendo la propuesta del mediador no vinculante, excepto en el caso que dicha propuesta sea aceptada por las partes.

**Anexo I**  
**Tablas Amurrio**

CONCEPTOS CATEGORÍAS	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	PLUS PEN/TOX/PELIG	PAGAS EXTRAS	BRUTO AÑO
Peón/a ordinario	14.220,00		769,20	2.844,00	3.747,30	21.580,50
Peón/a especialista	14.520,00		769,20	2.904,00	3.822,30	22.015,50
Peón/a conductor	14.880,00		769,20	2.976,00	3.912,30	22.537,50
Conductor/a	15.240,00		769,20	3.048,00	4.002,30	23.059,50

	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	PAGAS EXTRAS
Peón/a ordinario	1.185,00		64,10	1.249,10
Peón/a especialista	1.210,00		64,10	1.274,10
Peón/a conductor	1.240,00		64,10	1.304,10
Conductor/a	1.270,00		64,10	1.334,10

ANTIGÜEDAD	1 TRIENIO	2 TRIENIO	3 TRIENIO	4 TRIENIO	5 TRIENIO	6 TRIENIO
	0,05	0,09	0,13	0,17	0,21	0,25
Peón/a ordinario	59,25	106,65	154,05	201,45	248,85	296,25
Peón/a especialista	60,50	108,90	157,30	205,70	254,10	302,50
Peón/a conductor	62,00	111,60	161,20	210,80	260,40	310,00
Conductor/a	63,50	114,30	165,10	215,90	266,70	317,50

HORAS AÑO	1.561	
	HORA EXTRA LABOR.	HORA EXTRA FEST.
Peón/a ordinario	20,74	27,65
Peón/a especialista	21,16	28,21
Peón/a conductor	21,66	28,88
Conductor/a	22,16	29,54