**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Reciclados Integrales, SA (RECISA) (código: 46006262012003).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa RECISA, SA con la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 3 de mayo de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores y, de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según lo preceptuado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la cual se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en cuanto que ostenta la condición de autoridad laboral en la provincia a tenor de lo establecido en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 7 de mayo de 2021. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo de la contrata de servicios de recogida de residuos sólidos de la empresa Reciclados Integrales SA (RECISA) con la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida

Ontinyent, 29 de diciembre de 2020.

Capítulo I

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

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal de recogida de residuos sólidos que prestan sus servicios para los Ayuntamientos pertenecientes a la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, en los que la empresa Reciclados Integrales, S.A. tiene contratados con la Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida, así como las posibles variaciones que la contrata pudiera tener en un futuro.

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por la Dirección de la empresa Reciclados Integrales SA y los representantes legales de los trabajadores, por lo tanto, es norma de obligado cumplimiento para la empresa y sus trabajadores.

Artículo 2º. **Vigencia y duración**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de que, una vez presentado en el Registro de Convenios Colectivos, la Autoridad Laboral observase alguna

contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata de las materias afectadas.

Independientemente de ello sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2020

Hasta tanto no sea negociado un nuevo Convenio, al término de la vigencia de este Convenio, perderán sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

Artículo 3º. **Denuncia y prórroga**

La denuncia del presente Convenio Colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte con tres meses, al menos, de antelación a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar denuncia formal de ninguna de las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior, el contenido presente Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por periodos anuales, incrementándose sus contenidos económicos en el IPC del año natural inmediatamente anterior.

Artículo 4º. **Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 5º. **Absorción y compensación.**

Las condiciones del presente Convenio serán absorbibles y compensables por normas obligatorias de carácter general o particular, que existan en la actualidad o que en lo sucesivo puedan dictarse.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o extrasalarial y en cómputo anual.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas, respetándose a nivel personal las condiciones más ventajosas que tuviera cualquier trabajador a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 6º. **Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, a la cual se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Esta Comisión se reunirá dentro del plazo de 7 días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la motivación de la misma. La resolución, en el caso de unanimidad de los integrantes de la comisión, o la ausencia de la misma en caso de discrepancia o cualquier otro, diferente de la unanimidad se emitirá o pondrá en conocimiento de los interesados dentro de los 3 días siguientes al de la reunión.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión paritaria las partes se someterán al procedimiento de mediación previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana vigente (DOGV 09/11/2017), el cual será obligatorio.

De igual forma, en caso de que surgieran discrepancias que impliquen la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterá al arbitraje obligatorio y se estará a lo establecido en el procedimiento del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana vigente.

Artículo 7º. **Legislación supletoria**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado aprobado por resolución de 17/07/2013 de la Dirección General de Empleo (BOE 30/07/2013) o norma que lo sustituya, y por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores que lo modifican y complementan.

Capítulo II.-Clasificación profesional.

Artículo 8º. **Clasificación profesional y puestos de trabajos**

En cuanto a los grupos profesionales, tareas, oficios y especialidades profesionales y/o responsabilidades, se estará a lo establecido en el Artículo 22 del Convenio General del sector de Saneamiento Público,

Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Capítulo III.-Condiciones económicas

Artículo 9º. Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos de cada actividad, categoría y grupo profesional, que son los siguientes: antigüedad, plus calidad, complemento puesto de trabajo y nocturnidad.

Durante la vigencia del presente convenio las tablas salariales se actualizarán anualmente, conformándose las mismas de la siguiente forma:

La tabla salarial para el año 2020: Será la resultante de aplicar a los salarios vigentes un incremento 3'8%. Acta firmada por las partes el 27 de noviembre de 2020.

La tabla salarial para el año 2021: Será la resultante de aplicar a los salarios de 2020 el IPC.

La tabla salarial para el año 2022: Sera la resultante de aplicar a los salarios de 2021 un incremento equivalente al IPC más el 3%.

La tabla salarial para el año 2023: Sera la resultante de aplicar a los salarios de 2022 un incremento equivalente al IPC más el 3%.

La tabla salarial para el año 2024: Sera la resultante de aplicar a los salarios de 2023 un incremento al IPC más el 3%.

La tabla salarial para el año 2025: Sera la resultante de aplicar a los salarios de 2024 un incremento equivalente al IPC más el 3%.

La tabla salarial para el año 2026: Sera la resultante de aplicar a los salarios de 2025 un incremento equivalente al IPC más el 3%.

Las partes convienen que en caso de que el IPC sea negativo, se considerará a todos los efectos que el IPC es cero.

Artículo 10º. Salario base

El salario se devengará por meses vencidos, en la cuantía que para cada categoría profesional se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 11º. Antigüedad

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de antigüedad trienios de una cantidad fija, de acuerdo con las cantidades establecidas en la tabla salarial.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del alta en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día uno del mes en que se produzca su vencimiento.

Artículo 12º. Plus de calidad

Retribuye el complemento por calidad del trabajo, tiene por objeto primar y potenciar la dedicación y esmero en los cometidos que son propios de las categorías que lo tienen asignado, reflejada su cuantía en la tabla salarial adjunta.

Artículo 13º. Complemento puesto de trabajo.

Queda fijado en el 20 % del Salario Base.

Retribuye alguna o algunas de las condiciones particulares del puesto de trabajo que efectivamente se desempeña, y especialmente la peligrosidad, toxicidad y penosidad, no siendo posible percibir más de un complemento de puesto de trabajo. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 14º. Complemento de nocturnidad

Los trabajadores que realicen normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo entre las veintidós y las seis horas percibirán un complemento de nocturnidad. El importe para cada calificación profesional será el detallado en la tabla salarial anexa.

Artículo 15º. Horas extras.

Se procurará reducir al máximo la realización de horas extras, buscando formulas en la contratación laboral, que posibiliten el cubrir las necesidades de la empresa con nuevas contrataciones.

Las horas extras podrán compensarse de dos formas:

A) Económicamente

Durante la vigencia del presente convenio, el precio de las horas extraordinarias se actualizará anualmente, teniendo este devengo los mismos incrementos que el resto de conceptos que conforman la tabla salarial de cada año.

B) Con tiempo de descanso

Compensando cada hora extra realizada con una hora y 30 minutos, que se irán acumulando hasta completar jornadas completas.

Horas extraordinarias estructurales

Artículo 15 bis). Remisión al artículo 38 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, respecto a las horas extraordinarias estructurales.

Artículo 16º. Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las pagas extraordinarias de verano y Navidad con una cuantía de una mensualidad de Salario Base más Antigüedad, cuyo devengo será semestral.

Paga de verano.- Se percibirá durante el mes de junio.

Paga de navidad.- Se percibirá durante el mes de diciembre con fecha límite el 22 de dicho mes.

Paga de beneficios.- 23 días de paga calculada sobre el salario base más la antigüedad.

El importe de la paga de beneficios se pagará prorrateado en doceavas partes en la nómina de cada mes.

Quienes no estén de alta en la empresa durante la totalidad de los periodos señalados, percibirán la parte proporcional que corresponda prorrateada por los días naturales transcurridos de cada período de devengo.

Artículo 17º. Plus transporte

Se abonará un plus transporte para todas las categorías y de acuerdo a los importes señalados en la tabla salarial anexa.

Capítulo IV.-Condiciones de trabajo

Artículo 18º. Jornada de trabajo

La jornada semanal de trabajo efectivo para los años de duración del Convenio será de 38 horas 30 minutos.

La jornada diurna se distribuirá de lunes a sábado, comenzando a las 6 horas y con la siguiente distribución:

Lunes 7 horas.

Martes a sábado 6 horas y 18 minutos.

En el caso de la jornada nocturna, esta comenzará a las 22 horas del domingo a viernes con la siguiente distribución:

Domingo 7 horas.

Lunes a viernes 6 horas y 18 minutos.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso, de los cuales 20 minutos se considerarán a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

El trabajo se realizará a tarea, teniendo que estar organizadas las rutas de manera que en situaciones de normalidad, el trabajo estará terminado dentro de la jornada. En el caso excepcional de que las tareas no quedasen finalizadas dentro de la jornada normal, esta deberá prolongarse el tiempo necesario para la finalización del trabajo. Percibiendo por ello el trabajador la compensación a que hubiere lugar. No obstante, si el trabajo se terminara antes de la hora de finalización de la jornada, ésta se daría por finalizada igualmente.

Artículo 19º. Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones consecutivos, cuyo periodo de disfrute será entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Las vacaciones no se iniciarán en ningún caso en domingo ni festivo.

De mutuo acuerdo, su disfrute podrá dividirse en dos períodos de 15 días, coincidiendo uno en verano.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla de la Empresa. Y se percibirá una retribución económica, como si el trabajador prestara sus servicios en situación de normalidad, deduciéndose aquellos pluses que sean de carácter circunstancial.

La empresa junto con la representación sindical, establecerán al final del año el calendario de vacaciones, para el siguiente año.

En todo lo demás se estará a lo establecido en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. Descanso domingos y festivos

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará el domingo como día de descanso semanal. Para los trabajadores que

realizan su jornada laboral por la noche, la fiesta se realizará en la noche del sábado al domingo.

En el caso de los festivos contemplados en el Calendario Laboral para la Provincia de Valencia, se aplicará el mismo tratamiento que para el descanso dominical.

Se considerará festivo trabajado el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Cuando tengan que prestarse los servicios en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

Artículo 21º. Festivos trabajados

En el caso de coincidencia de dos festivos consecutivos, se trabajará por toda la plantilla uno de ellos, que será determinado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente convenio los importes de los días festivos trabajados se actualizarán anualmente, teniendo este devengo los mismos incrementos que el resto de conceptos que conforman la tabla salarial de cada año.

Artículo 22º. Permisos retribuido

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Como condición más beneficiosa si coincidiese en período vacacional podrán disfrutarse en dicho supuesto inmediatamente antes o después del periodo de disfrute de las vacaciones.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día en caso de matrimonio de hijo/a y/o padres.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de 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 dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista

de la Seguridad Social -o entidad concertada por la misma- siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

Los permisos retribuidos se disfrutará en días laborables, y si el día en que se produce el hecho causante no es laborable los permisos no se iniciarán hasta el primer día laborable siguiente.

Artículo 23º. Licencias sin retribución

Tendrán permiso de un día sin retribución en caso de fallecimiento de un parentesco de tercer grado o persona que conviva en la unidad familiar.

La empresa concederá a los trabajadores con más de 1 año de antigüedad, hasta un máximo de 15 días de licencia sin retribución, a quien lo solicite con 15 días de antelación y siempre que dicho permiso no se esté utilizando por más de dos trabajadores de la plantilla.

Excedencias Se podrán solicitar en los términos señalados en el Artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24º. Anticipos y préstamos

El pago de haberes será mensual. Pudiéndose solicitar un anticipo a cuenta por una cantidad inferior a 500 €, después del día 10 de cada mes.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar préstamos en las condiciones fijadas en el reglamento que a tal efecto dispone la empresa.

Capítulo v.-Organización del trabajo

Artículo 25º. Organización del trabajo y descripción de los servicios.

La Organización del trabajo es facultad de la empresa.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a la plantilla, ya sea individual o colectivamente, se tramitarán por los procedimientos legalmente establecidos.

Las modificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores, consecuencia de la implantación de nuevos servicios o modificación de los ya existentes ordenados por parte de la Mancomunitat de Municipis de la Vall de Albaida o en su caso por la administración titular del contrato, serán de obligado cumplimiento por todas las partes, debiéndose respetar en todo caso los derechos de información y consultas establecido por la legislación vigente.

Descripción de los servicios en la empresa.

- El trabajo de recogida de residuos, se realizará mediante equipos formados por un conductor y dos peones.

Para determinados trabajos se podrá componer de conductor y un solo peón.

- El trabajo de lavado de contenedores se realizará mediante equipos formados por un conductor y un peón.

El trabajo de recogida selectiva se realizará mediante un conductor.

- El trabajo de limpieza de los diseminados se realizará mediante un conductor.

- El trabajo de recogida de enseres se realizará mediante un conductor y un peón.

- El trabajo de limpieza de instalaciones y lavado de vehículos se realizará mediante un peón.

Al trabajador se le reconoce la preferencia a permanecer en su puesto habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional y que figurará en nómina.

No obstante, lo anterior, si por causas urgentes del servicio, como remediar accidentes o sustituir ausencias imprevistas, pero nunca como sanción, deberá prestar trabajo distinto del suyo habitual, como máximo durante 15 días o se repitieran estas situaciones, no sería el mismo trabajador el que realizara las sustituciones, debiendo realizarlas otro trabajador, estableciendo así un sistema rotatorio para estos casos.

Artículo 26º. Absorción y subrogación del personal

En el caso de que RECISA actual adjudicataria de la contrata de servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos de los Ayuntamientos pertenecientes a la Mancomunitat de Municipis de La Vall d'Albaida por la causa que fuere cesara de prestar sus servicios, total o parcialmente, en la contrata adjudicada, la empresa o entidad que se hiciera cargo de la totalidad o parte de los servicios adjudicados a RECISA, vendrá obligada a absorber al personal afectado

y subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular con el Convenio Colectivo vigente en el momento de la absorción.

En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Art. 50 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 27º. Contratación

Con carácter general, a todo trabajador se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, que además de por la oficina de empleo, deberá ser visado por el delegado de personal, debiendo quedarse una copia del mismo el propio delegado de personal.

El Contrato temporal por servicio determinado tiene por objeto la realización de un servicio determinado. La duración del mismo con la empresa que lo suscriba será la del servicio para el que ha sido concertado, operando a su término los supuestos contemplados en el presente Convenio para la absorción y subrogación de personal, pasando el trabajador a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio.

Artículo 28º. Trabajos de superior categoría

Todo trabajador que pase a ocupar un puesto de trabajo de superior categoría a la suya percibirá desde el primer día la diferencia salarial que hubiera. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. Contra la negativa de la empresa el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Para facilitar las posibilidades de promoción profesional, se establece que los trabajadores de plantilla de la empresa tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan de superior categoría, sean provisionales o definitivas, y siempre que reúna los requisitos legales que el puesto de trabajo requiera.

Artículo 29º. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que, a un conductor, le sea retenido o retirado el permiso de conducir con ocasión de su trabajo, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los derechos económicos propios durante un período máximo de ocho meses. De estos ocho meses la empresa podrá imputar uno de ellos al período de vacaciones.

Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a ocho meses, a partir de dicho plazo, se le abonarán las retribuciones económicas propias del puesto de trabajo que esté ocupando, manteniéndole la reserva de su antiguo puesto de trabajo hasta el momento en que recupere su permiso de conducir.

Se exceptúa de lo pactado en este artículo la pérdida o retención del permiso de conducir por comportamiento debido a exceso de velocidad, estado de embriaguez, ingestión de drogas así como síndrome de abstinencia y dolo e imprudencia temeraria.

Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la empresa esta asignará al conductor otro puesto de trabajo, que no requiera permiso de conducir con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

En todos los casos que el trabajador pueda verse privado definitivamente de su carné de conducir por la autoridad competente, el trabajador afectado, tendrá el plazo de un año para conseguir de nuevo autorización administrativa para conducir. Durante este año, si la pérdida del carné fue con ocasión del desempeño de su trabajo habitual, en su nuevo trabajo tendrá el tratamiento señalado anteriormente, pero si la pérdida fue en ocasión de otras actividades no laborales, pasará a realizar tareas de Peón, manteniéndose la antigüedad. Si transcurrido el plazo de un año el trabajador no acredita ante la empresa haber conseguido la misma autorización por la que venía prestando servicios a la empresa, consolidará el puesto de trabajo de Peón con las condiciones indicadas, sin que pueda reclamar nada por dicho concepto.

En los casos no contemplados en este artículo, se instará a la resolución de la comisión paritaria.

Artículo 30º. Mantenimiento del volumen de empleo

La empresa se compromete a mantener el número de puestos de trabajo contratados a la firma del presente Convenio, siempre que el nivel de trabajo lo permita y no fuera conveniente la amortización de

los puestos de trabajo afectados, en aras a una mejor organización del trabajo y de la producción, competencia exclusiva de la empresa.

Todas las vacantes de personal que se produzcan serán cubiertas a la mayor brevedad posible, con la contratación de nuevos trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

Durante la vigencia del convenio la empresa y la RLT estudiarán y pondrán en marcha una bolsa de trabajo.

Capítulo vi.-Mejoras asistenciales

Artículo 31º. Capacidad disminuida

Los trabajadores en plantilla que, por un tribunal competente en la materia, hayan sido calificados de "invalidez parcial" para su trabajo habitual, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar y que no procediera su amortización. En dicho supuesto percibirá las retribuciones correspondientes al puesto desempeñado.

En los casos de incapacidad temporal (I.T.) se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán:

A) En caso de baja derivada de accidente laboral percibirán con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100% de su retribución mensual desde el día de la baja, y hasta un máximo de 180 días.

B) En caso de baja derivada de enfermedad común, percibirán con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100 % de la base de cotización del mes anterior a partir del día 21 y hasta un máximo de 180 días de baja.

C) En caso de hospitalización y mientras dure dicha hospitalización, percibirán con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100 % de la base de cotización que venía percibiendo el mes anterior a su situación de IT, hasta un máximo de 180 días.

Artículo 32º. Revisión médica.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo, debiendo realizarse las pruebas de tipo médico con el contenido mínimo que la normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente y deberá comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la seguridad de la plantilla en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de sus funciones.

La empresa se ajustará a la legislación establecida en la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 68 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 33º. Incentivos por jubilación anticipada

Se establece el siguiente premio, según las edades para la jubilación no aplicándose a situaciones de jubilación parcial:

Jubilación 1 año antes de la edad exigida 2 mensualidades de salario.

Jubilación 2 años antes de la edad exigida 3 mensualidades de salario.

Las mensualidades serán a razón de la base de cotización del último mes trabajado completo, a la fecha de terminación.

Artículo 34º. Seguro de invalidez y muerte.

La empresa se compromete a contratar, en los dos meses siguientes a la firma del nuevo convenio, una póliza de seguro para cubrir, con un capital de 6.700 €, los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Estos mismos riesgos serán cubiertos por un importe de 13.400 € cuando deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 35º. Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo que seguidamente se relacionan, son de uso obligatorio:

Uniforme de invierno:

Cada dos años un anorak.

Cada año, cazadora, jersey, pantalones, dos camisas, una gorra para frío y un par de botas de seguridad.

Dos chubasqueros (Impermeables)

Uniforme de verano:

Cada año: pantalones, dos camisas, una gorra, una cazadora ligera y un par de botas de seguridad.

Dos chubasqueros (impermeables)

La fecha de entrega será el 15 de abril para el verano y el 1 de octubre para el invierno. Según necesidades y previa presentación de la prenda usada: impermeable, guantes y un par de botas de agua.

Capítulo VII.-Acción sindical

Artículo 36º. Funciones de los delegados de personal

Como representantes de los trabajadores los Delegados de Personal tienen como función personal la defensa de los intereses de éstos. Así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa. Ello supone que tendrá los siguientes derechos:

A) Derecho de información: la Empresa facilitará por escrito al delegado de Personal, la siguiente información:

A1) Anualmente, balance y cuenta de resultados, así como sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico, y plan de inversiones previsible.

A2) Mensualmente, parte de horas extraordinarias con desglose individual, TC-2 de cotizaciones a la Seguridad Social, copia básica de todos los contratos de trabajo.

B) Derechos de intervención:

B1) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, de Seguridad e Higiene en el trabajo y empleo, así como la aplicación de este Convenio u otros acuerdos que en el futuro pudiera haber en la empresa. Formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o ante los organismos que compete en cada caso.

B2) Control de la contratación: para garantizar lo establecido en los "Arts. 27 y 30" del presente Convenio.

En lo no previsto, se estará a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los derechos de información, consultas y competencias del comité de empresa, y al artículo 65 del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 37º. Crédito horario

El representante de los trabajadores dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, tal como devengaría si permaneciera en su puesto de trabajo.

Las reuniones que sean convocadas por la empresa o por órganos oficiales, así como las empleadas en la negociación del Convenio o en la Comisión paritaria de interpretación, no se computarán a efectos del cómputo de horas sindicales mensuales.

Artículo 38º. No discriminación

El presente Convenio se establece bajo el principio de no discriminación en las relaciones laborales, tal como establece la Constitución Española, así como el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo VII.-Salud laboral

Artículo 39º. Salud laboral

Se reconoce expresamente por las partes firmantes del presente Convenio la preocupación existente en materia de salud laboral, entendiéndose que deviene necesaria una estrecha colaboración de ambas en esta materia, a fin de proteger la salud de los trabajadores como bien más preciado.

Se entiende de este modo como deber de la Empresa la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los mismos, planificando e integrando la actividad preventiva en la Empresa, en consonancia con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales ya tales efectos se constituirá un Comité paritario de Seguridad y Salud Laboral Intercentros.

A fin de dar cumplimiento al mencionado deber de protección, la Empresa deberá garantizar que los trabajadores reciban la información y formación suficiente y adecuada en materia preventiva al momento de su contratación y siempre que se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o se incorporen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Correlativamente corresponde a cada trabajador mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras

personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo de conformidad a las instrucciones de la Empresa.

Anexo I.- Tablas salariales.

Tablas salariales 2020, incremento 3,8% con efectos del 1 de enero de 2020.

		SALARIO	PLUS CALIDAD/	C. PUESTO	COMPLEMENTO	PLUS	NOCTURNO	TRIENIO	HORA EXTRA	FESTIVO	FESTIVO
		BASE	ACTIVIDAD	TRABAJO	MANIP.GRUA	TRANSPORTE		ANTIGÜEDAD		OFICIAL	ESPECIAL
		14 MENS.	12 MENS.	12 MENS.		12 MENS.	DIA	14 MENS.	UNIDAD	DIA	DIA
Grupo B	ENCARGADO	911,39	814,50	287,83		135,88	7,65	23,12	15,82	126,71	84,31
Grupo D	CONDUCTOR	810,26	142,67	162,05		85,91	7,65	23,12	15,82	126,71	84,31
Grupo D	CONDUCTOR GRUA	810,26	142,67	162,05	109,33	85,91	7,65	23,12	15,82	126,71	84,31
Grupo D	PEÓN	739,70	115,28	147,94		85,91	6,99	17,25	13,85	97,46	73,20