



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.L.U. (Servicio público de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la Mancomunidad de Servicios del Txorierrri) (código de convenio 48100451012015).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*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 acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 5 de julio de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS  
MEDIOAMBIENTALES S. L. U Y EL PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO  
DE GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE  
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD  
DE SERVICIOS DEL TXORIERRI**

**CAPÍTULO 1  
NORMAS GENERALES**

**Artículo 1.— *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que está afectado al Servicio Público de Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Mancomunidad de Municipios del Txorierri, que Enviser Servicios Medioambientales S.L.U., tiene concertado con la Mancomunidad de Servicios del Txorierri.

**Artículo 2.— *Vigencia***

El presente Convenio, entrará en vigor el día de su firma. No obstante, sus efectos económicos en cuanto a las tablas salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

**Artículo 3.— *Duración y prórroga***

La duración del presente Convenio Colectivo será del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, quedando denunciado automáticamente en dicha fecha.

Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente convenio, teniendo ultraactividad dicho convenio.

**Artículo 4.— *Compensación y absorción***

Las Retribuciones 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 u origen de las mismas.

Los aumentos de Retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como los Convenios Colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas Retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**Artículo 5.— *Interpretación y aplicación del convenio-comisión paritaria***

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo, estará compuesta por un número igual de representantes de la parte empresarial y del personal, siendo nombrados estos últimos por y entre los Delegados/as de Personal.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de quince días, a contar desde el día siguiente en que hubiere sido solicitado.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria se adoptarán mediante voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**Artículo 6.— *Jornada de trabajo***

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592 horas anuales prestadas de lunes a sábado para el año 2021.

No obstante, durante 2021 se acuerda la progresiva implantación de la jornada laboral de lunes a viernes de aquellos trabajadores a tiempo completo, que será de aplicación generalizada a partir del 1 de Enero de 2022, siendo de 35 horas semanales de lunes a viernes.



Dado el carácter público del servicio de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, el personal acepta prestar servicios extraordinarios para la finalización del servicio, motivadas por ausencias imprevistas, por procesos punta de producción habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo, si las circunstancias propias de cada individuo así se lo permiten, tratándose como horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral semanal señalada en este artículo.

**Artículo 7.— Descanso durante la jornada laboral y descanso semanal**

El personal afectado por este convenio dispondrá de 25 minutos de descanso dentro de su jornada laboral.

**Artículo 8.— Fiestas**

El personal afecto al servicio de Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos, por estar considerado y tratarse evidentemente, como queda dicho, de un servicio público, realizarán, los días de fiestas clasificados como tales en el calendario laboral editado por la Delegación Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, una jornada igual a la realizada en el mismo día laborable que de la semana que corresponda.

Este artículo será de obligado cumplimiento cuando, coincidan 2 días festivos consecutivos en que se trabajara uno de ellos, cuando de forma especial sea requerido por la Mancomunidad o municipios que lo componen, o por requerimiento de Enviser Servicios Medioambientales S. L. U cuando se originen circunstancias objetivas que los justifiquen.

Estos días festivos se abonarán según las cantidades indicadas en el anexo 1.

**Artículo 9.— Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutara de 32 días laborales de vacaciones retribuidas para el año 2021 siempre y cuando se haya realizado la prestación de servicio de lunes a sábado, en su caso, se aplicara la parte proporcional. Para el año 2022 y siguientes se disfrutarán 27 días laborales.

De no alcanzar el año de antigüedad, solo se disfrutarán en concepto de vacaciones, la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Con carácter general, el personal tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y diciembre.

Dentro del mes de marzo, a la mayor brevedad posible, entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as definirán un plan de distribución de vacaciones. Se utilizará el sistema de rotación, para establecer la lista, que deberá de estar confeccionada antes del 31 de marzo.

**Artículo 10.— Plus Tóxico, penoso, peligroso**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por día efectivo de trabajo un Plus Tóxico, penoso y peligroso cuya cuantía irá aumentando de manera progresiva durante la vigencia del presente Convenio y conforme a los importes que para cada función profesional y año de vigencia se hacen constar en el Anexo I Tablas Salariales. Este plus se abonará en doce mensualidades

**Artículo 11.— Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias que se realicen, vendrán motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

El precio de las horas extras tendrá un incremento del 25%, con respecto a una hora en jornada normal, si bien se pondrá a elección de la Empresa y el trabajador/a, compensarse económicamente o con tiempo de descanso.

Cuando se opte por la compensación mediante tiempo de descanso, estos se disfrutarán dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la realización de la hora extra.

**Artículo 12.— Dietas**

Los días en los que la empresa solicite la permanencia en el puesto de trabajo de uno/a o varios trabajadores/as a partir de las 14:00 horas por cualquier motivo derivado por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o de carácter estructural de la naturaleza del trabajo, el personal tendrá una hora para comer de 14:00 a 15:00. La comida se hará en un restaurante concertado por la empresa, de no haberlo el personal presentará la factura para su posterior abono con un límite de 12 euros.

**Artículo 13.— San Martín de Porres**

Como incentivo, y para el personal, en la fiesta patronal del 3 de noviembre (San Martín de Porres), se organizará una comida a cuenta de la empresa. El importe de dicha comida tendrá un valor mínimo de 50 euros.

**Artículo 14.— Excedencias**

Excedencia forzosa: los supuestos de excedencias forzosas previstos en la ley, darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de la excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria: El personal, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el personal si hubiera transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo/a, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el personal permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo/a

Durante el periodo de excedencia el personal no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En la excedencia pactada se estará a lo que establezcan las partes.

**Artículo 15.— Licencias**

El personal, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de estos motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

— Por el tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.

Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos periodos.



- En caso de defunción de cónyuge o hijos/as, 5 días laborables.
- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos/as consanguíneos o afines, abuelos, abuelos afines, nietos, 3 días laborables.
- En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos/as, cónyuge, hermanos/as consanguíneos y afines, abuelos, abuelos afines y nietos, 4 días laborables, que podrán disfrutarse durante el tiempo que dure el hecho causante.
- En caso de matrimonio de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.
- 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- Para todos los casos anteriores, se aplicará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 200 km.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en forma regulada por la ley.
- Por el tiempo necesario para ir al médico/a de cabecera, así como a médicos/as especialistas.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.
- Todas las licencias serán de aplicación para las parejas de hecho.

El personal de Enviser Servicios Medioambientales, S.L.U., podrá disfrutar de dos días de ausencia del trabajo remunerado por motivos propios. El disfrute de estos días deber ser puesto en conocimiento de la empresa con una antelación de 24 horas y no necesitara justificación. Estos días no se podrán acumular a vacaciones, puentes, festivos ni días descanso. No podrán coincidir en el disfrute de estos días más de un trabajador/a.

Las licencias por maternidad serán las reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### **Artículo 15.— Subrogación del personal**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contrato de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad que se trate, el personal de la empresa saliente pasara a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

El personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual



fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

El personal, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tenga una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

El personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

Personal que sustituya a otros/as que se jubilen, habiendo cumplido sesenta años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 19 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.

El personal que no hubiera disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutara con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo que a ella corresponda, deberá efectuarlo el otro adjudicatario en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal.

#### **Artículo 16.— *División de contratas***

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasaran a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los últimos cuatro meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiese trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos del artículo 16 del presente Convenio y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

#### **Artículo 17.— *Agrupación de contratas***

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas que se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operara respecto de todo el personal que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello cuando con anterioridad hubiera prestado sus servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos del artículo 16 del presente Convenio, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

**Artículo 18.— Obligatoriedad**

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operaran en todos los supuestos de sustitución de contratados, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como la existencia por parte del empresario saliente de otras contratados ajenas a la que es objeto de sucesión.

**Artículo 19.— Documentación a facilitar por la empresa saliente a la entrante**

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los TC-1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios del personal afectado.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones: Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna, estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## CAPÍTULO III

**CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 20.— Percepciones económicas**

Las Retribuciones brutas anuales reflejadas en este artículo, han sido pactadas por las partes.

**Artículo 21.— Complementos salariales: pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnos, festivos**

Las pagas extraordinarias, en número y cantidad, se abonarán en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial recogida en el Anexo I. Las citadas pagas se devengarán durante los tres meses anteriores a la fecha de su abono, siendo un total de cuatro pagas por año.

Antigüedad: el personal percibirá un complemento personal de antigüedad consistente en dos trienios y posteriores quinquenios de acuerdo con lo reflejado en las tablas salariales del Anexo I.

Nocturnidad y festividad: cuando se trabaje de noche (de 22:00 a 6:00 horas) o en festivo, el personal percibirá un complemento de acuerdo con lo reflejado en el citado Anexo I.



CAPÍTULO IV  
MEJORAS SOCIALES

**Artículo 22.— Pólizas de accidente**A) *Póliza de accidentes*

A cargo de la empresa que garantice las siguientes indemnizaciones.

— 70.000 euros por fallecimiento o Incapacidad Permanente, Absoluta o Total, como consecuencia de Accidente o Enfermedad Profesional.

B) *Accidentes de tráfico*

La retirada del permiso de conducción por motivo de accidente, salvo imprudencia temeraria o embriaguez, llevara la asunción por parte de la empresa de las costas procesales.

Se respetarán las Retribuciones del personal afectado por el plazo de un año, a partir de cuyo momento percibirá la retribución correspondiente a la función que desarrolle.

A efectos de este artículo, se considerará accidente laboral, el sufrido con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

**Artículo 23.— Incapacidad temporal por accidente laboral y por enfermedad***Accidente Laboral*

El personal en situación de I.T. derivada de accidente laboral, percibirá desde el primer día de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior al del accidente, y mientras dure la I.T. y no se extinga la relación laboral.

A los efectos de este artículo, se considerará accidente de trabajo, el sufrido al servicio de esta empresa.

*Enfermedad Común*

En caso de I.T., derivada por enfermedad común, el personal percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior, desde el primer día de la baja mientras persista la prestación reglamentaria de incapacidad temporal y no se extinga la relación laboral.

**Artículo 24.— Seguridad y salud**

El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

Representará al personal en todo lo relativo a prevención de riesgos en el trabajo.

**Artículo 25.— Reconocimiento médico**

El personal de Enviser Servicios Medioambientales S. L. U, tendrá derecho a una revisión médica obligatoria por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose la empresa a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral.

La revisión se realizará durante el primer turno de la empresa encargada de la revisión. (Actualmente 7:30 de la mañana).

La empresa entregara al personal su informe médico emitido, tan pronto se lo facilite ella, entendiéndose que el mismo es personal y pertenece al ámbito de la intimidad del personal.

Tales reconocimientos médicos, tienen el carácter obligatorio para la empresa





CAPÍTULO V  
**OTRAS CUESTIONES**

**Artículo 26.— Ropa de trabajo**

La ropa de trabajo, así como todo el equipo de protección empleado correrá a cargo de la empresa. La ropa será de alta visibilidad homologada para la tarea realizada a pie de carretera. Se harán dos entregas anuales de ropa de trabajo y el contenido de las mismas se consensuará entre las partes.

CAPÍTULO VI  
**JUBILACIÓN**

**Artículo 27.— Contrato de relevo**

Se aplicará la ley en vigor en cada momento, si bien queda a opción del personal acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición Adicional Primera**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, se someterá a la Comisión Mixta paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» 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 ambas partes.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u ORPRICCE únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes, siendo en todo caso el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

**Disposición Adicional Segunda**

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

**Disposición Adicional Tercera**

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

**Disposición Adicional Cuarta**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad implantado en la empresa vigente en cada momento.

**Disposición Adicional Quinta**

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE el pasado día 30 de julio de 2013 o convenio que lo sustituya.



Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los artículos del presente Convenio, parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto sin efecto, el artículo o artículos afectados.

**Disposición Adicional Sexta.—*Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio***

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la RLT, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la RLT) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE y en su caso al arbitraje, que en todo caso su sometimiento al mismo será voluntario.

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2020-2024**

2020	Retribución X 12	PTPP X 12	Pagas X 4	Total año	Trienio X 16	Quinquenio X 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
Conductor	1.902,48	0,00	1.355,90	28.253,36	65,67	46,36	10,06	184,84	22,17
Peón	1.774,52	0,00	1.246,61	26.280,68	60,40	38,74	9,25	164,32	20,64
2021	Retribución X 12	PTPP X 12	Pagas X 4	Total año	Trienio X 16	Quinquenio X 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
Conductor	1.902,48	46,29	1.355,90	28.808,88	65,67	46,36	10,06	184,84	22,17
Peón	1.774,52	43,18	1.246,61	26.798,84	60,40	38,74	9,25	164,32	20,64
2022	Retribución X 12	PTPP X 12	Pagas X 4	Total año	Trienio X 16	Quinquenio X 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
Conductor	1.902,48	92,59	1.355,90	29.364,41	65,67	46,36	10,06	184,84	22,17
Peón	1.774,52	86,36	1.246,61	27.317,00	60,40	38,74	9,25	164,32	20,64
2023	Retribución X 12	PTPP X 12	Pagas X 4	Total año	Trienio X 16	Quinquenio X 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
Conductor	1.902,48	162,03	1.355,90	30.197,69	65,67	46,36	10,06	184,84	22,17
Peón	1.774,52	151,13	1.246,61	28.094,24	60,40	38,74	9,25	164,32	20,64
2024	Retribución X 12	PTPP X 12	Pagas X 4	Total año	Trienio X 16	Quinquenio X 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
Conductor	1.902,48	231,47	1.355,90	31.030,98	65,67	46,36	10,06	184,84	22,17
Peón	1.774,52	215,90	1.246,61	28.871,48	60,40	38,74	9,25	164,32	20,64