

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

444/22

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de UTE ALMANZORA-LEVANTE-LOS VELEZ (CESPA S.A./CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.), Código Convenio 04001553012001 suscrito con fecha 22 de noviembre de 2021, de una parte los representantes de los trabajadores y de la otra la representación empresarial, ambas reconocidas mutuamente para concertar el convenio y legalmente representadas, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

## ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, a 11 de febrero de 2022.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

### VI CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA UTE ALMANZORA-LEVANTE-LOS VÉLEZ (CESPA S.A./CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.) Y SUS TRABAJADORES PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS PARA EL CONSORCIO ALMANZORA-LEVANTE-LOS VÉLEZ

DISPOSICIÓN PREVIA.- El presente Convenio de ámbito empresarial es firmado en Albox (Almería), el día 22 de Noviembre de 2021, interviniendo y signando, las siguientes partes:

Por la parte social, el Comité de Empresa representado por los siguientes miembros:

- D. Joaquín García Molina (USO).
- D. Diego Mechón Menchón (USO).
- D. Francisco Quesada Cervantes (USO).
- D. Francisco Ivan López Benítez (USO).
- D. Francisco Fernández Navarro.
- D. Agustín Ivanovich Contreras (CSIF).
- D. Ginés Navarro Gómez (UGT).
- D. Jose Agüero Valenzuela (USTEA)
- D. Tomas Molina Lozano (USTEA)

Y por la parte empresarial:

- D. Ignacio Ojeda Álvarez.
- D. Jorge López Díaz.
- D<sup>a</sup> Ana Celia Bombin Molina.
- D. José Ignacio Parra Ramos.
- D. José Antonio Pérez Santos.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

## CAPITULO I: NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa U.T.E. Almanzora (Cespa S.A./Cespa Gestión de Residuos S.A.) con sus trabajadores para los servicios de recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación y reciclaje de residuos, en el ámbito de la concesión del Consorcio Almanzora-Levante- Los Vélez.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN Y VIGENCIA.-** El presente Convenio Colectivo se establece por un periodo temporal de cuatro años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien las nuevas condiciones económicas tendrán vigencia, en su caso, a partir del 1 de enero de 2021.

**ARTÍCULO 3.- DENUNCIA.-** El Convenio se considerará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso. No obstante, se seguirá aplicando en todos sus contenidos hasta la firma de un nuevo convenio, salvo lo dispuesto para las revisiones salariales que no resultará de aplicación durante la prórroga del mismo.

**ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-** Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenida en el presente convenio tienen carácter de mínimos. A partir de la firma de este convenio, los pactos, cláusulas o condiciones que puedan disponer los trabajadores subrogables, a consecuencia de la incorporación del Ayuntamiento en el que presta sus servicios al Consorcio UTE Almanzora-Levante-Los Vélez, y que sean superiores a las que contiene este convenio, subsistirán en sus propios términos como condición más beneficiosa, salvo pacto individual en contrario entre las partes.

**ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-** Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

**ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.-** En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

1. Estará formada por 4 representantes de la parte empresarial y 4 de la parte social, pertenecientes al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con asesores/as.

2. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco días siguientes.

3. Sus funciones serán las siguientes:

- Aplicar e interpretar la totalidad de las cláusulas de este convenio.

- Vigilar y dar cumplimiento a lo pactado.

- Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales que se promulguen posteriormente a la entrada en vigor del presente convenio, desarrollando funciones encaminadas a la adaptación del propio convenio a las nuevas medidas que puedan afectar a su contenido.

- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos, en concreto, aquellas que las partes puedan someter para las discrepancias surgidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., debiendo pronunciarse, en estos casos, en el plazo máximo de siete días.

4.- Las reuniones de la comisión mixta paritaria, cuando sean convocadas por la parte empresarial, será a cargo de ésta el tiempo de duración de la misma. La Empresa soportará el 50% del tiempo de duración cuando sean convocadas por la parte social. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cinco primeras reuniones de esta comisión serán por cuenta de la empresa.

5.- Las partes quedan sometidas a falta de acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta a los sistemas de arbitraje que en el ámbito superior de este convenio puedan pactarse entre las representaciones legitimadas.

**ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO-**

1. Ambas partes convienen que cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, será sometida, previamente a establecer reclamación ante los órganos competentes, a la comisión mixta paritaria que deberá evacuar informe al respecto.

2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado, salvo lo dicho en el artículo anterior a efecto del Art. 41.6 y 82.3 del E.T. que será de siete días.

3. Cualquier conflicto colectivo e individual que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución.

4. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

5.- Las partes, conforme al art. 85.3. del E.T. adaptarán, en su caso, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación por modificación de condiciones sustanciales de trabajo, a lo que se pueda acordar al respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

## CAPITULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 8. CONDICIONES ECONÓMICAS.**

1. Las condiciones económicas son las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa, de acuerdo a lo dispuesto en el texto del presente convenio.

2. El pago de la nómina mensual se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, cuando este coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será desde el día anterior al pago y dentro de los 5 primeros días del mes siguiente.

3. Los trabajadores/as, previa notificación a la empresa de un mes, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

4. El abono de los finiquitos se realizará dentro de los diez días siguientes, contados a partir de la fecha de extinción de la relación laboral.

**ARTÍCULO 9. SALARIO BASE.-** El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en las tabla salarial anexa.

**ARTÍCULO 10. ANTIGÜEDAD.-**

1. El complemento de antigüedad se incrementará cada dos años, siendo los importes a percibir por cada bienio los establecidos en la tabla salarial anexa, y hasta un máximo del 35 % del salario base.

2. La antigüedad se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla el bienio.

**ARTÍCULO 11.- PLUS TÓXICO. PENOSO Y PELIGROSO.-** En virtud del acuerdo por la anterior comisión mixta del Convenio, de fecha 23 de agosto de 2011, el mencionado plus integrará el salario de los/as trabajadores/as que lo vienen percibiendo en cuanto a las retribuciones personales de éstos con naturaleza "ad personam". Su importe será el establecido en las tabla salarial anexa, conforme a la categoría profesional de cada trabajador/a.

**ARTÍCULO 12.- PLUS DE TRANSPORTE.-** Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus extrasalarial, denominado plus de transporte, siendo su importe el establecido en las tabla salarial anexa.

**ARTÍCULO 13.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

1. Los/as trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo, o más del 50% de ella, en horario nocturno (entre las 21:00h. y las 08:00h.), percibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa.

2. Este plus se abonará por jornada nocturna trabajada, siendo proporcional su abono a aquellos/as trabajadores/as que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro/a trabajador/a en un periodo inferior a un mes.

**ARTÍCULO 14. PLUS EQUIPARACIÓN SALARIAL.-** En virtud de lo acordado por anterior la comisión mixta del convenio, en fecha 23 de agosto de 2011, y ratificado por la Sentencia del TSJ de Andalucía, sede de Granada, el importe económico de este plus de equiparación salarial para todos/as los/as trabajadores/as, con independencia de su categoría profesional, será el establecido en la tabla salarial anexa.

Este plus formará parte de la retribución salarial de cada empleado, no pudiendo ser ni absorbido ni compensado por ninguna mejora que en el futuro se pueda producir por convenio o por cualquier otra disposición legal.

**ARTÍCULO 15 PLUS DE MEJORA.-** Aquellos/as empleados/as que fueron subrogados/as de distintos Ayuntamientos y que al día 23 de agosto de 2011 venían percibiendo el denominado "plus mejora de convenio", percibirán el plus de equiparación salarial del artículo anterior en las condiciones económicas que pactadas en este convenio, según se dispone en la tabla salarial anexa; siendo el valor económico de este plus mejora lo equivalente al importe económico entre lo que no haya sido absorbido o compensado por el actual plus de equiparación salarial respecto al anterior plus mejora de convenio.

Se dejará de percibir el plus de mejora cuando el plus de equiparación sea igual o superior a este plus.

**ARTÍCULO 16.- TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS.-** Los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada en domingo y festivos percibirán un complemento salarial denominado "Plus domingo y festivos", cuya cuantía mensual será la prevista en la tabla salarial anexa.

Con objeto de promover el acceso de nuevas contrataciones, se establece que aquellos trabajadores que expresamente se contraten para realizar su trabajo en domingos y festivos en temporada estival, serán retribuidos con los mismos conceptos salariales que los/as trabajadores/as de plantilla sin que, en este caso, puedan percibir el plus por trabajos realizados en domingos o festivos.

Al igual que en las Horas Extraordinarias (Art.18), se confeccionará un listado voluntario para la realización de este servicio, para que su reparto sea equitativo entre todos/as los/as trabajadores/as que voluntariamente acepten la realización de este servicio, siendo gestionado y controlado por la parte social y empresarial.

Los/as trabajadores/as interesados/as en realizar horas extras y pluses festivos, deberán comunicarlo a la empresa y al comité de empresa, por escrito, y mostrando su disponibilidad a realizarlos. En reunión entre comité de empresa y Empresa, se decidirá que trabajadores/as los realizarán, atendiendo siempre a criterios de urgencia, necesidad, capacitación, productividad y equidad.

**ARTÍCULO 17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias: Extra de verano y Extra de Navidad, que se abonarán conforme a las cuantías que figuran en la tabla salarial.

2. Estas se devengarán anualmente, pagándose la de verano con la nómina de junio, la de Navidad el 22 de diciembre con la nómina de diciembre.

3. Las pagas se devengarán día a día, no computándose a tales efectos las faltas injustificadas.

4. Paga de beneficios según tabla anexa, siendo su devengo el año natural inmediatamente anterior, y su abono se realizará en el mes de marzo.

**ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias. Su importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

Para la realización de las horas extras, se confeccionará un listado voluntario de trabajadores/as para su realización, atendándose conforme a las solicitudes realizadas. Su reparto será equitativo y su sistema de reparto y control será conforme a lo pactado en el artículo 16 de este convenio.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier trabajador/a que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que emplear en atender estas circunstancias se le abonará como hora extra, o, en su caso, la parte proporcional correspondiente. En este caso, el/la trabajador/a podrá optar por disfrutar de día de descanso compensatorio, ponderándose para ello cada hora extra de trabajo realizado por este hecho en proporción a 1,75 respecto a la hora normal de trabajo, para ello deberá de informar a la empresa en caso de esta opción.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo o Festivo el importe será 20,02€/hora. En el caso de optar por la opción de descanso, la proporción será de dos horas normales por cada extra.

ARTÍCULO 19.- DIETAS.- Se compensarán económicamente los desplazamientos por motivos laborales que se produzcan fuera del ámbito de los municipios que configuran los servicios del consorcio y en los siguientes términos:

- a) Cuando sea necesario pernoctar en el lugar del desplazamiento, se abonará la dieta por importe de 55€/noche.
- b) Cuando el desplazamiento obligue a comer y cenar se abonará la cantidad de 25€.
- c) Por la media dieta, comida o cena se abonará la cantidad de 15€/ día y por desplazamientos superiores a una semana 12€.

Todos los gastos deberán ser documentados para su abono con los justificantes del gasto.

ARTÍCULO 20. INCREMENTOS SALARIALES.- Las revisiones salariales que se aplicarán durante los años de vigencia del presente convenio y aplicable exclusivamente a los conceptos retributivos que figuran en la tabla salarial son los siguientes:

Año 2021. Pago único anual de 150,00€ brutos, pagaderos al mes siguiente de la firma del acuerdo de convenio colectivo. No consolidable en tabla salarial.

Año 2022. IPC real del año 2021, tomando como referencia el IPC resultante al 31 de diciembre de 2021.

Además, en este año 2022 se hará un pago único anual de 150,00€ brutos, pagaderos en el mes de enero de 2022. No consolidable en tabla salarial.

Año 2023.- IPC real del año 2022 más un 0,5%, consolidable en tabla salarial. Se tomará como referencia el IPC resultante al 31 de diciembre de 2022.

Año 2024.- IPC real del año 2023 más un 1 punto, consolidable en tabla salarial. Se tomará como referencia el IPC resultante al 31 de diciembre de 2023.

En ningún caso el incremento salarial puede resultar negativo.

### CAPITULO III: CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada semanal de trabajo efectivo será de 36 horas semanales.

2.- Para el personal adscrito a los servicios de planta de tratamiento, la distribución de su jornada semanal será de la siguiente forma:

- Un turno de mañana de lunes a sábado de 6,00 horas a 12,00 horas.
- Un turno de tarde de lunes a viernes de 13,00 horas a 20,00 horas y 12 minutos.

3.- Dentro de la jornada laboral diaria continua se incluyen 30 minutos de descanso para "el bocadillo", considerándose este tiempo como jornada efectiva de trabajo.

4.-Se considerarán festivos a todos los efectos y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, manteniendo las necesidades del servicio.

5.- El personal de oficinas tendrá una jornada de lunes a viernes de 8,00 horas a 15,00 horas.

La hora semanal que no se trabaja se compensará con horarios de tarde que se realizarán en los periodos de cierre mensual, en auditorias, o en necesidades extraordinarias del servicio.

6 - El horario de taller se realizará de lunes a viernes en jornada intensiva de 36 horas semanales, realizando siempre las guardias necesarias para los sábados, domingos y festivos.

A partir del 1 de Julio de 2022, tendrá que estar instalado un sistema de fichaje electrónico.

ARTÍCULO 22. VACACIONES.-

1. Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 35 días naturales, a partir del año 2022, distribuyéndose de la siguiente manera:

2. Año 2022, 2 semanas completas en el periodo de verano, y tres semanas completas en el resto del año.
3. Años 2023 y sucesivos, 20 días en verano, comenzado en lunes y 15 días en invierno.

El periodo de verano comprende desde el 15 de junio al 15 de septiembre, los periodos de vacaciones del verano podrán exceder estas fechas en un máximo de 4 días.

4. Se establecerá turnos rotativos para el disfrute de las vacaciones en los periodos referidos en el apartado primero, que se confeccionará en el mes de enero de cada año por la empresa junto con la representación legal de los trabajadores.

5. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año natural a que corresponda, y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiéndose ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las del ejercicio siguiente.

6. Los/as trabajadores/as de una misma categoría podrán permutar sus períodos vacacionales, previa comunicación a la empresa con un mes de antelación y con conocimiento del comité de empresa.

7. Las vacaciones se retribuirán equiparándose al salario de un período efectivamente trabajado.

8. En caso de baja por enfermedad en periodo vacacional, para los supuestos de hospitalización superior a 7 días y enfermedad común superior a 10 días, se suspenderán y se tomarán en otro período, que designe la empresa.

Con la ampliación de los días de vacaciones de 33 días a 35 días quedarán compensadas las horas dedicadas a formación obligatoria y a los reconocimientos médicos.

ARTÍCULO 23. MATERIAL DE TRABAJO.- La Empresa dotará a los/as trabajadores/as del material más apropiado, en cada momento, para que puedan desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, todo el personal se comprometen a su cuidado y conservación.

El personal afectos a la planta de tratamiento se acogerán a las directrices marcadas por parte del departamento de Prevención de riesgos laborales, en lo concerniente al uso de la ropa y, lavado de la misma.

La ropa de trabajo solo se podrá utilizar durante la jornada laboral y el periodo "in itinere", exceptuando el personal afecto a la planta de tratamiento, que tiene un protocolo específico.

La ropa entregada en años anteriores no se podrá entregar a personas ajenas al servicio ni usar en labores ajenas al servicio.

La empresa se reserva el derecho a poder marcar la ropa con un identificador, que asocie la ropa con el trabajador receptor de la misma, en aras de disponer de un mayor control sobre las provisiones necesarias para su restitución cuando sea precisa.

#### ARTÍCULO 24. PERMISOS Y LICENCIAS.-

1. El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

- PERMISOS SIN SUELDO: La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de permiso sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad.

- PERMISOS RETRIBUIDOS: El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Matrimonio de hijos/as y hermanos/as: 2 días naturales si es en la provincia y 4 días naturales fuera de ella.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días laborables. Si es necesaria intervención quirúrgica se ampliará hasta 9 días laborables y si el parto es fuera de la provincia serán 5 días laborables.
- d) Fallecimiento de padres/madres o enfermedad grave o hijos/as, 6 días laborables. A partir del día siguiente al fallecimiento, si ha concluido la jornada de trabajo.
- e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos/as, hermanos/as o nietos/as 3 días laborables.
- f) Fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as: 2 días laborables.
- g) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, de padres/madres o hijos/as: 6 días naturales a repartir entre el personal de la empresa con vinculación de parentesco. De continuar la hospitalización se podrá prolongar 3 días, a repartir entre los parientes trabajadores de la empresa.
- h) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.
- i) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad y para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes, el tiempo necesario.
- j) Para la realización de un examen, de aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título, el tiempo necesario.
- k) Por asuntos particulares 6 días. Se solicitarán con una antelación mínima de una semana, salvo casos excepcionales de fuerza mayor. Estos días podrán ser acumulables entre sí, excepto los que coincidan con los días previos o posteriores a los períodos vacacionales, debiendo ser comunicados con suficiente antelación a la empresa, estando supeditado su disfrute a las necesidades del servicio. Y deberán ser aprobados o denegados 48 horas antes del día solicitado.

En el caso de bautizos y comuniones la concesión del día se entenderá como caso excepcional, y será solo aplicable a progenitores.

Aquellos/as trabajadores/as que no hubiesen incurrido en más de siete días de absentismo en el año natural, independientemente del motivo por el que se haya producido éste, podrán solicitar a la Empresa, antes del día 31 de diciembre de ese año natural, que un máximo de cuatro de los días de asuntos propios que no hubiesen podido disfrutar dentro de ese año natural pudieran ser retribuidos, siendo su importe equivalente a 25,00 € brutos por día. Esta compensación será abonada en la nómina del mes de marzo siguiente al año de haberse producido esa opción por los trabajadores que los hayan solicitado, bajo el concepto salarial de "plus productividad".

l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (visitas médicas).

m) Todo/a trabajador/a que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo, percibirá el importe total del valor económico de la jornada, para ello deberá justificar su ausencia con certificación médica.

2. Como norma general y siempre que no exista acuerdo con la empresa, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c),d) y g) se hace a la esposa y cónyuge, respectivamente, será extensible tal derecho a compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio convivan con el trabajador/a.

Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos serán justificados en las 48 horas posteriores a que se produzca el hecho, salvo los de asuntos propios.

5. Se podrán celebrar asambleas de trabajadores en horas de trabajo hasta 12 horas al año.

6. Para lo dispuesto en este artículo respecto a la consideración de enfermedad grave, se entenderá como tales aquellas que requieran de una hospitalización, en su caso, las intervenciones quirúrgicas hospitalarias.

#### ARTÍCULO 25. PÓLIZA DE SEGUROS.-

1. La empresa se compromete a suscribir a su cargo y en el plazo de un mes desde la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra las contingencias de muerte o invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, sean laborales o no, por los siguientes importes de capital:

- Muerte: 37.000,00€
- Gran invalidez, invalidez permanente absoluta 37.000,00 €.
- Invalidez permanente total 25.000,00 €.
- Gastos sepelio 1.500,00€.

2. Una copia de esta póliza se le trasladará, para su información, al comité de empresa en un plazo máximo de quince días después de haberla suscrito.

**ARTÍCULO 26. INCAPACIDAD TEMPORAL.-**

1. En supuestos de IT derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.

2. Así mismo complementará hasta el 100 % en caso de hospitalización y convalecencia en su domicilio mientras perdure esas circunstancias.

3. En supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 75% del salario mensual los primeros 20 días, y hasta el 100% a partir del día 21 de baja. Excepcionalmente, en la primera baja anual (año natural) por enfermedad, la empresa complementará hasta el 100 % del salario mensual los primeros 20 días.

**ARTÍCULO 27. ROPA DE TRABAJO.-**

1. La empresa proveerá, en horario de oficina o de peón de transferencia, a los/as trabajadores/as que lo requieran, de equipos de ropa y calzado completos, considerando un mínimo de dos equipos al año, obligándose el/la trabajador/a a su adecuada conservación.

2. A los trabajadores de turno de noche, se les entregará en su horario laboral, por parte del personal de vigilancia, o mantenimiento. Los cambios de talla o deficiencias de la ropa se realizarán en bascula

El anorak se entregará cada tres años. Y chaqueta una vez al año y siempre y cuando el trabajador/a la solicite. El traje de agua se entregará cada dieciocho meses.

3. La empresa se compromete a cambiar todo aquel equipamiento que venga defectuoso o se deteriore en exceso por el uso, por otro nuevo, previa entrega del elemento inservible.

4. La ropa de verano se entregará del 1 al 15 de mayo.

5. La ropa de invierno se entregará del 1 al 15 de octubre.

6. Al inicio de la relación laboral se entregarán dos mudas del uniforme.

7. El Comité de Seguridad y Salud emitirá un informe acerca de la adecuación y calidad de la ropa de trabajo.

**ARTÍCULO 28.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-** En el supuesto de que un

conductor/a, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas o exceso de velocidad, la empresa le asignará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole la categoría y las retribuciones de conductor. Una vez finalizada la suspensión del permiso será reintegrado/a a su antiguo puesto de trabajo.

El resto de las categorías que desempeñen labores de conductor/a se regirán por este artículo.

**CAPITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD**

**ARTÍCULO 29.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-** Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la salud y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y salud, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los/as trabajadores/as. Las medidas de protección afectarán igualmente a los/as trabajadores/as obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, higiene y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adopten las medidas oportunas.

Las funciones del comité de seguridad, higiene y salud serán las siguientes:

a) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la formación, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad, higiene y salud laboral, fomentando y facilitando que todos/as los/as trabajadores/as se formen en esta materia tanto en cursos internos como externos.

- *Delegados de Prevención:* La elección de uno de los Delegados de Prevención podrá recaer en algún trabajador/a que no sea miembro del comité de empresa, con los mismos derechos que éstos.

**ARTÍCULO 30.- RECONOCIMIENTO MÉDICO Y VACUNACIÓN.-**

1. Anualmente la empresa, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, efectuará a los trabajadores el reconocimiento médico específico establecido en el protocolo correspondiente para la vigilancia de la salud, de carácter voluntario para los trabajadores, salvo para aquellos trabajadores que operen con maquinaria pesada o potencialmente peligrosa que será, en todo caso, obligatorios.

2. Los resultados del reconocimiento médico se entregarán al empleado/a, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.

3. La Empresa estará obligada a realizar campañas de vacunación, consistiendo las mismas y como mínimo, en lo siguiente:

● Vacuna contra el tétano.

● Vacuna contra la hepatitis B, con previo análisis de sangre.

**ARTÍCULO 31.- ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.-** Las partes firmantes de éste convenio

consideran necesario que la empresa y su personal actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el colectivo deberá adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

## CAPITULO V. MEJORAS SOCIALES

**ARTÍCULO 32.- CUOTAS SINDICALES.-** La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos/as trabajadores/as que lo deseen.

**ARTÍCULO 33.- HORAS SINDICALES.-**

1. Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Si el número de horas sindicales acumuladas a un miembro del comité de empresa o delegado sindical fueran suficientes para justificar el total de la jornada anual efectiva de trabajo del representante al que se le acumula, éste podrá liberarse, en este caso, sin pérdida de retribución alguna, para dedicarse al trabajo sindical tanto de la empresa como en el sindicato al que pertenezca, entendiéndose esta situación como especial y teniendo derecho el trabajador a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días. Durante todo este período de tiempo seguirá computando la antigüedad.

2. Los miembros del comité de empresa pertenecientes a algún sindicato mayoritario de ámbito nacional, podrán ceder sus horas sindicales a una bolsa que la gestionará directamente el sindicato. En él recaerá la responsabilidad de su reparto en la forma que considere entre sus miembros de comité o delegado sindical.

**ARTÍCULO 34.- EXCEDENCIAS.**

1. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años.

2. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador/a podrá, previa comunicación a la empresa, prorrogar dicha situación anualmente hasta agotar el periodo máximo de cinco años. El/la trabajador/a notificará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo/a trabajador/a una vez transcurridos tres años desde la finalización de la anterior excedencia.

4. En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

**ARTÍCULO 35.- AYUDA FAMILIAR.-** Los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirá un complemento salarial de 55,00 €/mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 89,00€/mes, cuando sea igual o superior al 65%.

Este tipo de ayuda familiar solo podrá ser percibida, como máximo, a razón de dos personas discapacitadas por empleado/a o, en su caso, por unidad familiar cuando en la misma empresa trabajen ambos cónyuges o pareja de hecho.

**ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO ESCOLAR.-** Se establece una ayuda escolar, previa presentación de certificación, contemplado en las tablas, que serán abonados por una sola vez en el mes de agosto. Será aplicable solo a hijos/as de trabajadores/as de la empresa y durante los estudios de enseñanza obligatoria, incluido bachiller.

Los/as trabajadores/as con hijos/as menores de 25 años, que estén éstos matriculados en la universidad, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo devengado por importe máximo de 1200,00€, que serán descontados durante los doce meses siguientes a su abono. El abono de este anticipo se hará hasta el 31 de octubre de cada ejercicio y deberá acreditarse fehacientemente el pago de la matrícula.

**ARTÍCULO 37.- INFORMACIÓN DE ABSENTISMOS.-** La empresa facilitará al comité trimestralmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen procesos de incapacidad temporal (I.T.).

**ARTÍCULO 38.- CONTROL DE ASCENSOS, PROMOCIÓN INTERNA Y TRASLADOS DEL PERSONAL.-** Se regulará de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción de Ascensos, que desarrollará los siguientes principios:

1. Antes de cubrir una vacante con una contratación laboral fija, la empresa la ofertará a los/as trabajadores/as de la plantilla, que previamente la hubieran solicitado, a través de un concurso de traslados abierto y permanente.

2. La empresa, todos los finales de año, hará un concurso de promoción profesional para todos/as los/as trabajadores/as que lo solicitaran, con el objeto de cubrir las vacantes que se produzcan.

Los criterios a tener en cuenta para la promoción serán la experiencia profesional y la formación.

3. Los/as trabajadores/as asignados/as a una ruta o puesto de trabajo, no podrán ser trasladados/as a otro, excepto por necesidades del servicio, justificadas y urgentes, y siempre dentro del ámbito territorial de los municipios que conforman el Consorcio UTE Alanzora-Levante- Los Velez, previo conocimiento del Comité de Empresa, siendo restituidos en su anterior puesto cuando las causas de la necesidad hubieran desaparecido, con el plazo máximo de un mes.

4. Los/as trabajadores/as que acumulara contratos de sustitución o temporales tendrán preferencia en la creación de una vacante, después de haberla ofertado a traslados y promoción.

5. Se reunirán la parte social y la parte empresarial en los 6 meses siguientes, para hacer un protocolo de ponderación objetivo para la hora de adjudicar las rutas

**ARTÍCULO 39.- ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.-**

1. Se facilitará al comité el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa que deberán ser firmadas las copias por su presidente o secretario.

2. A cada trabajador/a se le entregará copia de su contrato de trabajo.

3. Cuando existan altas de nuevos/as trabajadores/as fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al comité, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado y ruta asignada.

**ARTÍCULO 40.- FALTAS Y SANCIONES.-** Todo el personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos del Convenio Colectivo General del Sector de la Recogida de Residuos y Limpieza Vial.

Todas las faltas y sanciones muy graves se notificarán simultáneamente al trabajador/a y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento e intervención, de acuerdo con la legislación vigente.

**ARTÍCULO 41.- DERECHO DE INFORMACIÓN.-**

1. La empresa facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas, la información reflejada con carácter general en el estatuto de los trabajadores, y demás leyes laborales y sindicales, referida al centro de trabajo.

2. Asimismo, facilitará información sobre el número de toneladas de basura recogida y reciclada, así como la variación del servicio.

**ARTÍCULO 42.- JUBILACIÓN. JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y ANTICIPADA.**

Para aquellos/as trabajadores/as que se jubilen en la empresa por haber alcanzado su edad máxima de jubilación, según la prevista por la norma general de la seguridad social, se establece un premio de permanencia en función de los años de servicio en la Empresa. A tal efecto, a los cinco años, será de 1000,00 € en su totalidad, y a partir de cada año que exceda del quinto el premio se incrementará por cada año de permanencia en 200,00€, con un máximo de quince años. A partir de los quince años de servicio el premio será de una cantidad única de 3000,00 €.

Además, se establece la posibilidad de que los trabajadores/as afectados por el presente convenio puedan optar a la jubilación parcial de modo que:

a) Accedan a la jubilación parcial los/as trabajadores/as que, teniendo derecho conforme a la actual legislación, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, salvo la edad, con los porcentajes legalmente previstos en la norma general de la seguridad social. La deberán solicitarla con un mínimo de tres meses de antelación a cuando se prevea su jubilación parcial y que, además, no se encuentren en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista en la legislación vigente.

Se establece como límites, a nivel de mínimos y máximos, que sean un total de cuatro trabajadores/as de la plantilla los que puedan estar en esta situación de jubilación parcial. El criterio de selección para disponer de este derecho será acordado entre comité de empresa y Empresa, en todo caso, el comité de empresa tendrá derecho a seleccionar a un máximo de tres trabajadores/as y la Empresa a uno/a.

b) Dicha relación laboral se instrumentará con la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberá realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses y turnos que establezca la empresa, que será negociada con el interesado/a.

c) El salario será percibido, en contraprestación por el trabajo, de forma mensual, distribuyéndose, proporcionalmente, en los doce meses los conceptos salariales del convenio colectivo en función de la jornada efectivamente trabajada.

d) La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador/a en situación de desempleo o con contrato temporal. La duración del contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad máxima de la jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesará con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso, se extinguirá igualmente el contrato de trabajo de relevo.

e) La jornada del trabajador/a de relevo será la que estipule la norma general, pudiendo en consecuencia, simultanearse con la del trabajador/a que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a de relevo podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido/a.

f) El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad máxima, momento en que se extinguirá dicho contrato, debiendo pasar de modo obligatorio dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

g) En caso de que cualquier trabajador /a se acogiera a la modalidad de jubilación parcial o, en su caso, a la jubilación anticipada, y tuviese más de quince años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a percibir los siguientes importes económicos brutos, a tenor de la edad en que pasen a jubilación parcial o anticipada:

- Jubilación a los 62 años...	5000,00€.
- Jubilación a los 63 años...	4000,00€
- Jubilación a los 64 años...	3000,00€
- Jubilación a los 65 años...	2000,00€
- Jubilación a los 66 años...	1000,00€

h) A los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación parcial, a los efectos de Incapacidad Temporal, les será de aplicación lo establecido en el artículo 26 del convenio colectivo sobre complementos salariales mientras estén de alta en la empresa, no siendo de aplicación dicho artículo en las situaciones de inactividad.

**ARTÍCULO 43.- ANTICIPOS PERSONAL.-** Los/as trabajadores/as podrán solicitar anticipos reintegrables a la Empresa de hasta el 100% de los salarios que tengan devengados a la fecha de su solicitud. La devolución de dichos anticipos se deberá realizar en el mismo mes para el que se solicita y si es a cuenta de las pagas extras en el periodo en el que se abonen éstas.

**ARTÍCULO 44.- SERVICIO MECÁNICO. Y PERSONAL DE PLANTA.-**

1.- El lavado de la ropa de trabajo, se realizará conforme al protocolo establecido entre el departamento de prevención de riesgos laborales y el comité de seguridad y salud, conforme a la legislación vigente.

2. Para el personal de la planta, se habilitará un local acondicionado para comer, calentar y guardar alimentos refrigerados y aislados de cualquier contaminante.

Además, la Empresa facilitará taquillas y aseo con ducha para su higiene personal después del trabajo.

ARTICULO 45 CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.- Lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, será de aplicación a los trabajadores en el ámbito personal de este Convenio.

## CAPITULO VI. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 46.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personal físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/as trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio sea cual fuese su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2. Los/as trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

ARTÍCULO 47.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 23 del E.T., con el fin de facilitar la formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios académicos o profesionales, la realización del curso de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa o por la organizaciones sindicales en el marco de acuerdos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los mismos, si las necesidades del servicio lo permiten. Tendrá permiso para concurrir a exámenes finales o eliminatorios.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL

**Primera.-** En todo lo no dispuesto en este convenio y sus anexos, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector, Estatuto de los trabajadores, L.O.L.S. y demás legislación vigente en esta materia.

**Segunda.-** La empresa se compromete a mantener siempre la plantilla con el número de trabajadores necesario para el normal desarrollo de las actividades de la misma.

**Tercera.-** Para el caso de posibles cambios tecnológicos en el servicio, la empresa se compromete a realizar las necesarias consultas y negociación con el comité de Empresa, antes de proceder a realizar los mismos, sin que en ningún caso se deriven despidos por causas objetivas. Este apartado obligará, tanto para la actual empresa adjudicataria, como a futuras empresas que se hagan cargo de los servicios.

Asimismo, y para el supuesto que, por razones organizativas, productivas o técnicas, la Empresa tuviese que alterar, modificar o suprimir el sistema organizativo-productivo actualmente existente en alguna de las plantas de transferencia de la UTE Almanzora-Levante-Los Veles, por traslado de la actividad que se realiza en dichas plantas a otras de dentro del ámbito de la UTE y que esta/s circunstancia/s pudiese/n afectar a los/as trabajadores/as adscritos a esos puestos de trabajo, la Empresa podrá adoptar las medidas necesarias para ajustar sus necesidades, siempre y cuando los/as trabajadores/as afectados/as sean reubicados en un nuevo puesto de trabajo de la Empresa en el ámbito de dicha UTE. En el caso de cierre de alguna planta de transferencia a los/as trabajador/a (s) afectados de planta se les abonará/n la cantidad de 0,20 €/ Km, contados a partir de que realice como mínimo 40 kilómetros en el trayecto de ida y vuelta.

Los/as trabajadores/as con ruta asignada que demuestren que residen más cerca de las plantas de transferencia se regularizará su salida desde la planta más cercana según las rutas actuales.

En lo sucesivo, en la propia adjudicación de la ruta se le adjudicará la planta de partida. Que será la misma hasta la extinción de la ruta

**Cuarta.-** Se respetarán a los contratos convertidos en indefinidos la antigüedad del contrato inicial.

**Quinta.-** Plus Mercado. Aquellos/as trabajadores/as que realicen las labores de recogida en los denominados "mercadillos", percibirán por la jornada en que realicen dichas tareas un plus denominado de mercado por el importe establecido en la tabla salarial anexa.

**Sexta.-** Plus Especialista Peones.- Se establece un plus especialista para los peones de planta y de recogida que durante la prestación de sus servicios tengan que realizar sus tareas operando y conduciendo un vehículo mecánico móvil (dumper, "torillo" o carretillas mecánicas). Se devengará en función a la jornada hábil que trabaje con dicho vehículo y el importe será del 8% del valor del salario base día (salario base mes/30 días/nº de horas día).

Para poder acceder a los puestos de trabajo donde se devenga dicho plus especialista, será necesario superar un concurso de mérito que a tal fin convoque la Empresa.

**Séptima.-** Aquellos/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se generen en otros puestos a tiempo parcial hasta completar la jornada completa, a partir ello de que sea publicada la vacante. Para los/as trabajadores/as que accedan a este complemento de jornada no se les computará como tiempo efectivo de trabajo el tiempo de desplazamiento o desplazamientos que puedan generarse desde la finalización de un servicio en una localidad hasta el inicio de la prestación en otra localidad distinta.

**Octava.-** Se crean como nuevas categorías las siguientes:

a) Responsable de Planta: será titulado o graduado, responsable de la gestión, mando y organización del trabajo de personal de planta. Se encargará de las auditorías de calidad, medio ambiente y prevención, siendo, asimismo, la responsable de calidad en los servicios de tratamiento, reportando directamente al jefe de servicio.

Sus salarios serán los establecidos en la tabla salarial anexa.

b) Responsable de calidad en el servicio de recogida y relaciones con los ayuntamientos: revisará el cumplimiento de las rutas y el lavado y mantenimiento de los contenedores, así como la satisfacción del cliente, reportando directamente al Jefe de Servicio.

Sus salarios serán los previstos en la tabla salarial anexa.

c) Jefe de servicio, que se adjudica al actual jefe de servicio, que percibirá las mismas retribuciones que viene percibiendo en la actualidad.

d) Gestor de taller, que se adjudica la actual "gestor IMT", que percibirá las mismas retribuciones que un responsable de planta.

e) Controlador mantenimiento y de acceso: será el trabajador que realizará las funciones de control de acceso a las instalaciones, revisará la conservación y mantenimiento de las mismas.

**Novena.- Solución de Conflicto Colectivo en el ámbito del Convenio Colectivo.-** Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudiesen derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos derivados de la noaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA, publicado el 25 de abril de 2016 en el BOJA.

**Décima.-** En el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y 30 de Abril de 2022, se realizará un estudio para la posible implantación de la jornada de 5 días laborables y 2 de descanso semanales, a los trabajadores de recogida. Que no será vinculante, ni podrá suponer sobrecostes a la empresa.

**Tabla salarial**

TABLA SALARIAL 2020											
CATEGORIA	S. BASE	PL. RESP	PL. MEJORA	P NOCT	toxico	COMP. PUESTO	Plus conversión	EQUIP. SALAR	trans	P. EXTRA	PAGA BENEFICIOS
PEON DIA	1.017,45	0,00	0,00	0,00	152,62	0,00	0,00	258,54	91,57	1.233,49	367,98
PEON NOCHE	1.017,46	0,00	0,00	209,10	152,62	0,00	0,00	258,54	91,57	1.233,49	367,98
COND.DIA	1.091,53	0,00	0,00	0,00	163,73	0,00	0,00	258,54	91,57	1.356,92	367,98
COND.NOCHES	1.091,53	0,00	0,00	230,01	163,73	0,00	0,00	258,54	91,57	1.356,92	367,98
PEON - COND. DIA	1.054,49	0,00	0,00	0,00	158,17	0,00	0,00	258,54	91,57	1.295,21	367,98
PEON - COND. NOCHE	1.054,49	0,00	0,00	219,56	158,17	0,00	0,00	258,54	91,57	1.295,21	367,98
MECANICO	1.091,53	0,00	0,00	0,00	163,73	0,00	230,02	258,54	91,57	1.356,92	367,98
OFICIAL MANTENIMIENTO DIA	1.091,53	0,00	0,00	0,00	163,73	0,00	0,00	258,54	91,57	1.356,92	367,98
AUX.ADMVO.	1.017,46	0,00	0,00	0,00	152,62	49,50	209,10	258,54	91,57	1.233,49	367,98
BASCULISTA	1.017,46	0,00	0,00	0,00	152,62	49,50	209,10	258,54	91,57	1.233,49	367,98
MAQUINISTA	1.091,53	0,00	45,01	0,00	163,73	0,00	0,00	258,54	91,57	1.356,92	367,98
SUBENCARGADO	1.080,71	0,00	0,00	0,00	162,32	567,15	0,00	258,54	91,57	1.464,53	367,98
ENCARGADO	1.069,89	562,92	0,00	0,00	160,92	63,16	0,00	258,54	91,57	1.572,89	367,98
OFICIAL ADMVO.	1.091,53		508,76	0,00	163,73	61,26	0,00	258,54	91,57	1.356,92	367,98
RESPONSABLE PLANTA	1.069,89	687,80	0,00	0,00	160,92	60,34	0,00	258,54	91,57	1.572,89	367,98
RESPONSABLE CALIDAD RECOGIDA	1.069,89	687,80	0,00	0,00	160,91	0,00	0,00	258,54	91,57	1.572,89	367,98
AGENTE CENSAL	987,82	0,00	0,00	0,00	148,17	0,00	0,00	258,54	91,57	1.197,58	367,98
MERCADO	17,57					COMPLEMENTO ESCOLAR		106,66			
H. EXTRA	17,43					ANTIGÜEDAD		22,06			
FESTIVO	140,24										
H.EXTRA FESTIVO	21,16										