



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. Tratamiento de R.S.U., con número de registro 02001053012004, para el período 01/01/2020 al 31/12/2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa CESPAS, S.A. Tratamiento de R.S.U., en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo del personal que presta sus servicios en las plantas de tratamiento de residuos sólidos urbanos de la provincia de Albacete**

Artículo 1.º Partes signatarias: Legitimación.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación de la Dirección de CESPAS, S.A. (Pre-zero) y la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo de la CTRU Albacete.

La mesa de negociación está formada por las siguientes personas, sin que se haya elegido Presidente de la misma, moderándose las sesiones por acuerdo entre las partes:

Por la representación de la dirección de la empresa:

José Antonio Gallardo Cubero

Víctor de Ancos Viñas

Francisco J. Moro Cantos

María José Serrano Serrano

Por la representación legal de los trabajadores:

Parte social:

Juan Carlos Guerrero Sánchez. CC. OO.

Miquel Caps Atxau. CC. OO.

María Vicenta Corral Lozano. CC. OO.

José Manuel Villena Iniesta. UGT

Pedro Clemente Córcoles. STAS

Asesores:

Roque García Fernández. CC. OO.

Carlos García Montoya. CC. OO.

Javier González García. UGT

Eduardo Mayordomo Nieves. STAS

Alberto David Ortega Martínez. STAS

Telesforo Martínez Núñez. STAS

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente Convenio Colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a la empresa y a los trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero 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.

Artículo 1.º Partes signatarias: Legitimación.

Este Convenio está suscrito por CESPAS, S.A. y la representación legal de los trabajadores de centros de trabajo de la CTRU Albacete.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: Inicial, plena y decisoria) para concertar el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo (desde ahora C.C.) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la CTRU Albacete., en todos sus centros de trabajo existentes o de nueva creación, en las plantas de tratamiento de residuos sólidos urbanos de la provincia de Albacete, y las empresas cuya actividad principal venga constituida por la actividad en plantas de tratamiento de residuos sólidos urbanos, y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de “contratos de Alta Dirección”.

Artículo 3.º Vigencia, duración y renuncia.

El presente C.C. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2020, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, siendo automática la denuncia a 31 de diciembre de 2023, debiendo estar constituida la mesa en el plazo de un mes desde el fin de la vigencia, e iniciadas las negociaciones en 45 días desde la denuncia.

No obstante permanecerá vigente en su totalidad, hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya, no produciéndose los incrementos de la tabla salarial, salvo lo dispuesto para la paga de productividad.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente C.C. se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este C.C., considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

El personal, que, por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente Convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter absorbible y no susceptible de incremento.

Artículo 5.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, C.C. o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente C.C. cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente C.C. en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden pactadas.

Artículo 6.º Comisión Mixta Paritaria. Funciones y procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión Mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, dirección de la empresa (3 miembros) y representación legal de los trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la Comisión Mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al Secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el de la planta de Albacete.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, siendo el voto de la representación social ponderada conforme al número de miembros del Comité de Empresa de cada uno los sindicatos que formen parte del Comité de Empresa.

Esta Comisión Mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente Convenio, las siguientes:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.

- Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el Convenio Colectivo.

- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

- Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

Las partes firmantes del presente Convenio o con representación en la Comisión Paritaria están obligadas a someter al conocimiento de la misma cualquier denuncia o reclamación que vayan a plantear ante la Administración o los tribunales de Justicia.

Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de siete días naturales.

En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la Comisión Paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

- Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

- Entender de cualesquiera cuestiones que le vengan atribuidas en el presente Convenio, con carácter obligatorio.

- Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Artículo 7.º Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signata-

rias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la dirección de la empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, no siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la dirección de la empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 8.º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

El régimen disciplinario, tipificación de las faltas, prescripción de las mismas y graduación de las sanciones será el del Convenio General del sector.

Artículo 9.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el Convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

Artículo 10.º Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y

cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

En el supuesto que a un trabajador se le encomienden especialidades distintas a las que comúnmente realiza, el cambio deberá ser comunicado por escrito si el mismo es superior a una semana a jornada completa. En Comisión Paritaria se podrá acordar que esta encomienda sea de carácter rotatorio, previa solicitud de la parte social, en todo caso deberá cumplirse con lo previsto en el artículo 39 del E.T.

Artículo 11.º Grupos profesionales.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Jefe de Servicio.
- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.

A1. Jefe de Servicio. Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

A2. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Responsable de Explotación/Jefe de Planta.
- Encargado.

B1. Responsable de Explotación/Jefe de Planta: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Encargado: A las órdenes de un responsable de explotación, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial Administrativo de Primera.
- Auxiliar Administrativo.

C1. Oficial de primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C2. Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

D1. Oficial de Primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D2. Oficial Primera Conductor: En posesión del carné de conducir clase “C” o superior, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción de las máquinas o vehículos, remolcados o sin remolcar, propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

D3. Oficial Primera Mecánico-Conductor: En posesión del carné de conducir clase “C” o superior, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que requieren elementos de taller. Debiéndose encargar del cuidado, mantenimiento, limpieza, así como, de la reparación leve del vehículo o máquina asignada.

D4. Oficial de Segunda Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo máquina o elemento mecánico (pulpos o elementos de compactación) que se maneje se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción o el manejo de los elementos mecánicos, máquinas o vehículos, remolcados o sin remolcar, propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del elemento, máquina y vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

D5. Peón Especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin construir un oficio, exigen sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D6. Basculero: Es el peón especializado que, además de las labores propias de este, es encargado responsable del pesaje de vehículos en la báscula, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D7. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 12.º Organización del trabajo.

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

Artículo 13.º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes.

Las vacantes de los grupos profesionales, de técnicos, mandos intermedios y administrativos su elección está reservado al criterio de la dirección de la empresa.

Las vacantes se comunicarán al personal por los tablones de anuncio u otro sistema que garantice la publicidad, para vacantes del grupo de operarios se elaborará en Comisión Paritaria un procedimiento de cobertura de vacantes que garantice el derecho a la promoción del trabajador por medio de pruebas que garanticen la no discriminación y la promoción por mérito y capacidad.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional deberá efectuarse dentro del poder de dirección y organización del empresario (ius variandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

La empresa intentará cubrir las vacantes que surjan con el propio personal y para ello informará en Comisión Paritaria de las vacantes, para su posterior publicidad, sin que esto suponga la obligación de cubrir las vacantes con solo personal de la empresa.

En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación y revocación por esta. El Comité de Empresa será informado cuando existan procesos de promoción.

Artículo 14.º Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

En materia de contratación se promoverá, que a igual mérito y capacidad, la contratación del género menos representado.

Artículo 15.º Retribuciones.

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los trabajadores afectados por el presente C.C. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.

Estructura de las percepciones:

– Salario base. El salario base para el personal regulado por este Convenio Colectivo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural de cada mes.

– Antigüedad. La antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento, calculados sobre el salario base de cada categoría. Dicha antigüedad será efectiva a partir del año natural en que se cumpla el bienio o quinquenio.

– Plus de kilometraje. Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un plus de kilometraje por día efectivo trabajado y por el importe de 0,20 euros por kilómetro, tomando como referencia la cuantía de 16 kilómetros diarios (distancia que se toma desde Albacete al CTRU en su trayecto de ida y vuelta), salvo lo dispuesto en el acta de fecha 28/05/2015 sobre los trabajadores subrogados de Hellín.

– Plus de equiparación. Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un plus de equiparación. El devengo será mensual y su abono será el resultado de dividir dicha cantidad por 14 pagas, excepto la de beneficios.

Revisado al IPC el Plus equiparación de 2019 es de 1.909,22 €.

Revisado al IPC el Plus equiparación de 2020 es de 1.899,68 €.

Revisado al IPC el Plus equiparación de 2021 es de 2.023,15 €.

Dicha cantidad será revisable en los años sucesivos con arreglo al IPC real.

Este plus será abonable como consecuencia de la modificación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2010 entre la empresa y el Consorcio Provincial de Medio Ambiente.

– Plus disponibilidad. A partir del uno de enero de 2022 los trabajadores del turno de limpieza y mantenimiento preventivo de la planta percibirán un plus por garantizar la producción de la línea del contrato de la empresa. El importe de este plus será 25 € mensuales a partir del uno de enero de 2022 y de 50 € mensuales a partir del uno de enero de 2023, sin que al mismo le sean de aplicación los incrementos previstos en la Disposición Adicional tercera.

– Plus convenio. Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un plus de Convenio por día efectivo trabajado y por el importe indicado en la tabla anexa.

– Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad. Todo el personal afecto a este convenio percibirá un plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad por día efectivo trabajado y por el importe indicado en la tabla anexa.

– Plus de especialidad. Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un plus de especialidad por día efectivo trabajado y por el importe indicado en la tabla anexa.

– Plus de transporte. Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un plus de transporte por día efectivo trabajado y por el importe indicado en la tabla anexa.

– Pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias serán cada una de 30 días de salario base más antigüedad, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Gratificación de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono el 30 de junio.

Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono el 15 de diciembre.

Paga de beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono el 15 de marzo.

– Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el turno de noche (desde las 21:00 hasta las 6:00 horas) tendrán una retribución específica de un 25 por 100 sobre el salario base y antigüedad. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

– Paga de productividad. Este plus se percibirá por el cumplimiento de los objetivos fijados en cada año. Este plus se devengará anualmente y se abonará en un solo pago en el mes de mayo del año siguiente al devengo.

El importe del plus para los años de vigencia del Convenio será el fijado en la tabla anexa, fijándose un suelo de 200 euros para los años 2020 y 2021 y de 250 € a partir del año 2022, pudiendo incrementarse dependiendo de los objetivos alcanzados según tabla anexa. En cualquier caso, aun no llegando a objetivos, se cobrará el importe del suelo prefijado. El año de referencia con el que comparar el objetivo de disminución del índice de accidentes para el año 2020 será el de 2019.

En el caso de trabajadores temporales y bajas en la empresa por causa distinta a despido el plus de productividad se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en el año, aplicándose en este caso los últimos criterios de productividad aprobados. En caso de despido no se tendrá derecho al cobro del plus de productividad.

El porcentaje con el cumplimiento de las variables que se señalan en el anexo II, se fijarán en la primera reunión de la Comisión Paritaria su interpretación, partiendo del mínimo de recuperación exigido en el Contrato Administrativo.

Durante la vigencia de Convenio, y a efectos de pago de los pluses los días efectivos de trabajo serán 270, en el que no se computan los días de vacaciones.

Artículo 16.º Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de 500 €, y en caso extraordinarios hasta un importe no superior al 90 % del salario líquido medio mensual.

Artículo 17.º Jornada.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 37 horas semanales, debiendo cumplir la misma con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, o legislación que lo sustituya.

Para poder conciliar la vida familiar y laboral y tener libranzas los sábados se establecerán tres turnos, realizándose la distribución horaria en período de dos semanas el realizar 74 horas, la jornada de trabajo efectivo deberá de ser realizada de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la ley de no superar las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en el puesto de trabajo desde el inicio de la jornada laboral y hasta la terminación de la misma.

La jornada se llevará a cabo de lunes a sábado en dos turnos, librando un sábado sí y otro no, el otro turno de lunes a viernes, con un descanso ininterrumpido de al menos un día y medio. El calendario laboral será elaborado de acuerdo con los representantes de los trabajadores antes del 1 de diciembre del mes anterior.

Se dispondrá de 25 minutos diarios de bocadillo, siendo su comienzo entre las 9:00 y las 10:00 horas para el turno de mañana y entre las 15:00 y las 16:00 horas en la jornada de tarde, y entre las 22:00 horas y las 23:00 horas para el último turno. De los 25 minutos disponibles para el tiempo de bocadillo, 25 serán por cuenta de la empresa incluyendo el tiempo de aseo personal. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

La jornada de trabajo de los conductores de transferencia: Acuerdan mantener la distribución de jornada irregular anual como hasta la fecha lo están haciendo, mediante el cómputo anual de las horas laborales y el ajuste de las mismas a la jornada pactada mediante la determinación de días de descanso intermedios.

Artículo 18.º Horarios y turnos de trabajo.

Los horarios y turnos de trabajo deberán figurar en los centros de trabajo.

Artículo 19.º Domingos y festivos.

En los casos en que se trabaje en domingos y festivos se organizarán turnos de tal forma que cada trabajador descansa dos domingos y trabaje uno. En estos supuestos, si fuera necesario para cumplir lo anterior se establecerá el sistema de corretornos para librar de forma rotativa los domingos. El personal que preste servicios en festivos y domingos, además del descanso correspondiente tendrá derecho a percibir la cantidad de 61,20 euros, siempre que la jornada supere las tres horas, esta cantidad será de 85 € a partir del uno de enero de 2022 y de 100 € a partir del uno de enero de 2023, sin que al mismo le sean de aplicación los incrementos previstos en la Disposición Adicional tercera.

Si la jornada del festivo es superior a ocho horas el trabajador percibirá un segundo plus festivo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34 del E.T. todos los trabajadores dispondrán de 14 festivos al año de los cuales dos serán de carácter local, se crea una paga de Feria coincidiendo con las fiestas patronales de la localidad del centro de trabajo de 81,6 euros por trabajador que efectivamente preste sus servicios.



La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, será fiesta a todos los efectos, y en caso de coincidir este día en domingo se trasladará al día posterior.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos para toda la plantilla.

Artículo 20.º Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias comunes de carácter habitual. Se podrán realizar horas extraordinarias comunes cuando:

a) Vengan motivadas para atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta de producción no habituales derivados de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La realización de estas horas es voluntaria para el trabajador.

b) Las que tengan por objeto reparar averías o siniestros y las que, como consecuencia de retraso en el cambio de turno y las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir, comprometiéndose la empresa a solucionar el problema a la mayor brevedad posible. La realización de estas horas no es obligatoria, salvo las que se consideren de fuerza mayor. La retribución de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, que podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por tiempo de descanso en la misma proporción, será de un 175 % sobre el valor de la hora ordinaria, en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 21.º Movilidad geográfica y funcional.

Los trabajadores de cualquier centro de trabajo de la empresa, tanto individual como colectivamente, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra.

Dada la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos, y no las especialidades, estando para esta movilidad a los dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo informar la empresa a la comisión paritaria de las movilizaciones dentro del mismo grupo profesional realizadas.

Como medida previa y con el fin de garantizar el mayor volumen de empleo y la adaptación de los sistemas organizativos a la realidad de la empresa y de los servicios que la misma presta, se emplearán ambas movilizaciones para garantizar el mayor número de puestos de trabajo.

Artículo 22.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, desplazando el disfrute del festivo comprendido fuera del período de vacaciones, acordándose con la empresa con antelación suficiente, con la retribución de un día festivo, para todo el personal con al menos un año de servicio en la empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no alcancen dicha antigüedad. En el mes de febrero, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre el Comité de Empresa y los representantes de la misma, de forma que todo el personal pueda disfrutar una quincena de vacaciones en el período comprendido entre los meses de julio, agosto y 1.ª quincena de septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. El resto del período vacacional se distribuirá entre los meses de abril, mayo, junio, 2.ª quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del período vacacional, deberán comunicárselo a la empresa, con anterioridad al citado mes de febrero, por escrito. Se fija en 20 días anteriores al período de disfrute de las vacaciones, el tiempo permitido para intercambiar períodos de vacaciones entre los trabajadores de la misma categoría y turno, debiendo solicitarse por escrito.

El trabajador que disfrutando sus vacaciones cause baja laboral tendrá derecho a los días que acredite dicha situación mediante el correspondiente parte médico; el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución de las vacaciones será de 30 días de salario base, más 30 días de antigüedad y 26 días de los pluses reflejados en la tabla anexa al presente Convenio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartado 4, 5 y 7 del ET, tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad.

### Artículo 23.º Licencias retribuidas.

El trabajador, avisándolo con tiempo suficiente, al menos cinco días naturales, siempre que la causa de la licencia lo permitiera y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Las licencias empezarán a contar desde el día en que se genere el hecho causante, salvo la de matrimonio que se estará a lo acordado entre la empresa y el trabajador. Es incompatible el disfrute de dos licencias distintas por un mismo hecho causante.

La causa de los permisos y los días de licencia son los siguientes:

Durante 15 días en caso de matrimonio del trabajador.

3 días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

Durante 1 día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional homologados, siempre que sean liberatorios.

Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas de acuerdo con lo establecido en las normas de conciliación del Grupo Prezero. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Podrán disfrutar de reducción de jornada diaria para el cuidado directo de un menor de doce años o disminuido físico o psíquico el padre o la madre, así como el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 años.

Los permisos relacionados en el presente artículo se hacen extensibles, donde corresponda, a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto por no existir el mismo, certificado de convivencia. En los casos de hospitalización de familiares, se procurará que estos permisos sean disfrutados de forma escalonada por los trabajadores del mismo grado consanguíneo.

Por el tiempo indispensable para consulta médica, debiendo justificarse.

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

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.

Asuntos propios para la vigencia del presente Convenio de tres días anuales. Dichos días se disfrutarán

previa solicitud del trabajador con una semana de antelación y que, en caso de que dos o más trabajadores del mismo turno lo soliciten para los mismos días sea atendida la primera solicitud. Para el disfrute de asuntos propios, en caso de que un trabajador/a no haya disfrutado de un día anterior o posterior a festivo, tendrá preferencia frente al que sí lo haya disfrutado. Asimismo, en caso de peticiones simultáneas se procederá mediante sorteo en presencia de un Delegado de Personal.

Artículo 24.º Permiso sin sueldo.

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditarse las causas de la denegación

Artículo 25.º Excedencias.

Voluntarias. El trabajador con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La reserva del puesto de trabajo solo será durante el primer año.

Del mismo modo tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajan en la CTRU Albacete, podrán disfrutar de este derecho simultáneamente, salvo que existan causas organizativas que lo impidan. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 36 meses si se trata de categoría especial.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La petición de reingreso de los trabajadores en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad.

A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 26.º Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, intervención quirúrgica y hospitalización, percibirán desde el primer día de la baja el cien por cien de los conceptos salariales mientras estén de alta en el CCC de la empresa, o pendientes de resolución sobre la incapacidad.

En los supuestos de enfermedad común la primera baja se complementará al 100 %, siempre y cuando estén de alta en el CCC de la empresa o pendientes de resolución sobre la incapacidad, y a partir de la segunda baja anual computada en años naturales derivadas de enfermedad no se complementará.

Por acuerdo entre los representante legales de las trabajadoras y la empresa se podrá complementar las bajas de larga duración a partir del día 101 al 100 % de la base de cotización una vez que el trabajador haya acreditado la penosidad o extrema gravedad de la enfermedad.

Las recaídas no se entenderán como nuevas bajas.

Artículo 27.º Baja maternal.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve

meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada del trabajador para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computará el número entero superior.

A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 28.º Accidente de tráfico.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo conservando su retribución durante este tiempo.

La empresa se compromete a hacerse cargo de las responsabilidades económicas de toda índole (bien directamente o a través de la compañía de seguros) tanto respecto de terceros como de la propia empresa que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio.

Lo anteriormente dispuesto se aplicará siempre que no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez del propio conductor, o conducción bajo los efectos de sustancias estupefacientes o cualquier otro acto o circunstancia achacable al conductor.

Artículo 29.º Póliza de seguros.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 20.000 euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 20.000 euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o invalidez total para toda clase de trabajo, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el RD Ley 1/1994 de junio, así como el artículo 164 y Real Decreto legislativo 8/2015, de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Esta póliza de seguros es independiente del recargo de prestaciones regulado en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 30.º Revisión médica.

Vigilancia de la salud. La empresa contratará con los servicios de prevención, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud con una periodicidad anual como mínimo, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario, con las excepciones que indica la ley. Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La empresa realizará los reconocimientos anuales, en el lugar que determine la empresa, obligatorios, cuando el puesto lo requiera, al personal sujeto a este C.C. conforme a la legislación vigente que, de no ser practicado por el servicio médico propio de la empresa lo será por la mutua.

Artículo 31.º Fondo social.

La empresa concederá una ayuda de libros consistente en 75 € por hijo que esté estudiando infantil, primaria, secundaria, FP, Bachillerato y Diplomaturas/licenciaturas, para el personal con más de un año de antigüedad.

Artículo 32.º Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación o declaración de incapacidad, se intentará por parte de la empresa ser destinado a trabajos adecuados a sus condiciones, con la remuneración del nuevo puesto de trabajo. En Comisión Paritaria se podrá acordar que el trabajador mantenga la retribución de su antiguo puesto de trabajo en base a razones sociales.

Artículo 33.º Contratación de minusválidos.

Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este C.C.

En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: RD 145/83, Ley 13/82 y Ley 13/96.

Artículo 34.º Jubilación.

Para la jubilación se estará en lo acordado en la legislación vigente.

Cualquier trabajador podrá solicitar a la empresa la jubilación parcial anticipada conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35.º Prevención y formación.

Marco normativo. Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de seguridad y salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997 de 17 de enero.

Obligaciones de la empresa. La empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, o lo más conveniente en cada momento. Ello comprende fundamentalmente:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- Planificar la prevención.
- Asegurar la eficacia y actualidad del plan.
- Organizar el sistema de prevención de la empresa.
- Coordinarse con otros empresarios.

La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de los trabajadores. Del mismo modo dichas medidas afectan a los trabajadores en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés. Se incorporará en las instalaciones de la Planta de Reciclaje un desfibrilador.

El delegado o el Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los delegados de personal.

Delegados de prevención. Se estará a lo dispuesto en el artículo V de la LPRL.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Asimismo, los delegados de prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los delegados de prevención bien a través del Comité de Seguridad y Salud, cuando proceda, o bien directamente con la empresa, participarán y estarán facultados para:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Regulados por el decreto de lugares de trabajo.

La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

No solo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Se suscribe el acuerdo por el que se aprueba el procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte del Comité se considere necesario su realización por razones preventivas.

Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de Empresa, en el mismo se ha de incluir los certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

Artículo 36.º Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo aquí indicadas pueden ser modificadas por acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud.

La empresa proporcionará a sus empleados las siguientes prendas de trabajo:

– En invierno: 2 camisas o polos, 2 pantalones, 1 anorak, 1 jersey y 1 gorra. El anorak será entregado en años alternos siendo sustituido por un forro polar.

– En verano: 2 pantalones, 2 camisas o polos, 1 cazadora, y 1 gorra.

Por acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud se podrá modificar tanto la ropa de trabajo como la cuantía de la misma.

Al personal contratado temporalmente se le entregaran dos monos. Los equipos de protección individual serán los que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de alguna prenda, previa justificación y entrega de la deteriorada, esta será sustituida.

Quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

La empresa facilitará el lavado de la ropa de trabajo. Asimismo, los trabajadores dispondrán de los últimos diez minutos de su jornada para su aseo personal.

Artículo 37.º Subrogación.

Al término de la concesión de la contrata que afecte al trabajador en razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todos los trabajadores del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándoseles todos los derechos. Si es una de las administraciones públicas (ayuntamiento, mancomunidad, diputación, comunidad autónoma, Estado) se actuará del mismo modo.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 38.º Derechos sindicales.

– Los delegados de prevención se elegirán entre los miembros del Comité de Empresa.

– En el caso de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves el Comité de Empresa será informado previamente. Si el trabajador afectado fuese miembro del Comité de Empresa, y la falta fuera grave o muy grave, se abrirá expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

– Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios de uso exclusivo para estos temas.

– A requerimiento de los trabajadores, afiliados a centrales sindicales, la empresa descontará en las nóminas mensualmente de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con la claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

A estos efectos ambas partes se remiten al capítulo XIII, artículos 61-67 del Convenio Nacional y a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

a) El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:



1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
3. Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente, tendrán derecho:

- a) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

- b) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

3. Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel autonómico en la empresa, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa y tengan delegado sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes.

Se creará una bolsa de horas sindicales de cómputo anual, para el uso tanto de los delegados de personal, como para el delegado sindical.

Artículo 39.º Derechos de información de los delegados de personal.

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de los trabajadores, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 40.º Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

Artículo 41.º Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

– Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

– En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

– Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

3. Ambas partes se ratifican y se adhieren al Plan de Igualdad de la empresa CESPAS, S.A., firmado por la dirección de la empresa y los sindicatos CC. OO. y UGT el 30 de junio de 2015. Publicitándose el mismo y estando a disposición de los trabajadores de CTRU Albacete en sus centros de trabajo, en dicho Plan se implantan las medidas para garantizar la igualdad en la Selección de personal, su contratación y clasificación profesional; formación; promoción interna; tiempo de trabajo y conciliación; corresponsabilidad en la vida personal y familiar; salud laboral; retribución; comunicación; violencia de género y prevención del acoso.

Artículo 42.º Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores de CTRU Albacete deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que CTRU Albacete, declara que es de aplicación el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo del Grupo Prezero de uno de diciembre de 2008, o el documento que lo sustituya. Con el compromiso de publicitar el mismo para que este siempre a disposición de los trabajadores de CTRU Albacete en sus centros de trabajo.

Artículo 43.º Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el artículo 82 apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

### **Disposiciones adicionales**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Neutralidad del lenguaje**

Las partes firmantes del presente Convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto del mismo en términos masculinos deberá entenderse como un lenguaje genérico, referidos al conjunto de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, sin discriminación por razón de sexo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación**

Siempre que la empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de los trabajadores/as, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación que permita una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza períodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cua-

lesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios. Respetando el derecho a la desconexión digital.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Incrementos salariales

La tabla salarial para el año 2020 será la del año 2019.

Para el resto de años de vigencia del convenio los incrementos salariales serán los siguientes:

2021.– Se abonarán 200 € en pago único no consolidable en tabla.

2022.– IPC real de año 2021 que se aplicará de la siguiente manera: Si el IPC resultara superior al 2 % se realizará una subida del 2 % en todos los conceptos de la tabla salarial y lo que supere el 2 % se realizará en un pago único no consolidable. Si el IPC resultara inferior al 2 % se aplicará el IPC real 2021.

2023.– IPC real del año 2022 que se aplicará de la siguiente manera: Si el IPC resultara superior al 1,5 % subida del 1,5 % en todos los conceptos de la tabla salarial y lo que supere el 1,5 % en un pago único no consolidable. Si el IPC resultara inferior al 1,5 % se aplicará el IPC real 2022.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Incentivo en prevención de accidentes laborales con baja

Se crea un incentivo de 100 euros por trabajador para premiar un objetivo compartido por todos de “cero accidentes con baja”. Consistirá en 100 euros por trabajador cuando se verifique el cumplimiento de un período de 180 días consecutivos sin accidentes laborales con baja.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

1. Objeto.

El presente procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por los trabajadores relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del Convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Procedimiento.

3.1. El trabajador que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un período de negociación entre la empresa y el trabajador durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito al trabajador en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por el trabajador.
- b) La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador.
- c) La denegación de la solicitud presentada por el trabajador, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por el trabajador.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por el trabajador, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador, este dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del Convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores que de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando el trabajador que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que solo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el Convenio Colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por el trabajador no sea razonable y proporcionado en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

#### 4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y el trabajador serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. El trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior del trabajador cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el período previsto.

#### 6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho el trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma sufriera de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** La desconexión digital

##### 1. Exposición de motivos.

La nueva era digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no solo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo

de las relaciones laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el ordenamiento jurídico el denominado “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

## 2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

## 3. Reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

## 4. Contenido, alcance y naturaleza del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

## 5. Modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

2. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.

3. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (directivos, mandos superiores, mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).

4. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.

5. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internacionales de la compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.

6. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.



6. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Anexos**

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Contra la discriminación colectivo LGTBI+**

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan que la diversidad sexual y de género, es un principio constitucional y democrático. Por ello, quieren dejar de manifiesto con esta cláusula, el compromiso de prevención y actuación contra las discriminaciones con la firme intención de tener centros de trabajo inclusivos, seguros, igualitarios y libres de cualquier discriminación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

A partir del uno de enero de 2022 los trabajadores del tercer turno podrán acceder a las vacantes que se produzcan, tanto las definitivas, como aquellas temporales de larga duración. La Comisión Paritaria deberá redactar antes del 31 de marzo de 2020 un protocolo que regule tanto el seguimiento de las vacantes que la empresa está obligada a ofertar como los requisitos de idoneidad que deben cumplir los trabajadores para cubrir las con la vacante que se oferten.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa CTRU Albacete UTE 2019, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.



**Anexo I**  
**Tablas salariales**

**TABLA SALARIAL C.T.R.U. 2020**

CATEGORIA	S. BASE	P. TOXICO	P.ACT/PERS.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	P.RESP/VAR.	BRUTO AÑO
JEFE DE SERVICIO	922,95	0	1606,67	84,56	2614,18	9881,65	46.480,17
JEFE DE PLANTA	922,95	0	1308,57	84,56	2316,07	2165,92	34.591,02
ENCARGADO 2º O CAPATAZ	34,14	10,24	20,59	3,54	1024,18		25.775,90
OFICIAL 1º TALLER	34,14	10,24	20,59	3,54	1024,18		25.775,90
OFICIAL 1º CONDUCTOR	31,88	9,57	4,58	3,54	956,25		19.776,57
OFICIAL 1º MECANICO-COND.	31,88	9,57	15,25	3,54	956,25		22.956,23
OFICIAL 2º MAQUINISTA	31,26	9,38	5,73	3,54	937,89		19.781,27
PEON ESPECIALIZADO	31,38	9,41	2,34	3,54	941,26		18.833,90
BASCULERO	31,38	9,41	2,34	3,54	941,26		18.833,90
PEON	30,62	9,19	3,06	3,54	918,61		18.637,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	892,13	359,96	454,71	87,99	892,13		24.213,87
RESP. ADMINISTRACION	1326,89	398,08	780,99	176,92	1326,89		36.175,23
AYUDANTE TALLER	32,35	9,71	3,76	3,57	970,63		19.797,56

**TABLA SALARIAL C.T.R.U. 2021**

CATEGORIA	S. BASE	P. TOXICO	P.ACT/PERS.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	P.RESP/VAR.	BRUTO AÑO
JEFE DE SERVICIO	922,95	0	1606,67	84,56	2614,18	9881,65	46.480,17
JEFE DE PLANTA	922,95	0	1308,57	84,56	2316,07	2165,92	34.591,02
ENCARGADO 2º O CAPATAZ	34,14	10,24	20,59	3,54	1024,18		25.775,90
OFICIAL 1º TALLER	34,14	10,24	20,59	3,54	1024,18		25.775,90
OFICIAL 1º CONDUCTOR	31,88	9,57	4,58	3,54	956,25		19.776,57
OFICIAL 1º MECANICO-COND.	31,88	9,57	15,25	3,54	956,25		22.956,23
OFICIAL 2º MAQUINISTA	31,26	9,38	5,73	3,54	937,89		19.781,27
PEON ESPECIALIZADO	31,38	9,41	2,34	3,54	941,26		18.833,90
BASCULERO	31,38	9,41	2,34	3,54	941,26		18.833,90
PEON	30,62	9,19	3,06	3,54	918,61		18.637,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	892,13	359,96	454,71	87,99	892,13		24.213,87
RESP. ADMINISTRACION	1326,89	398,08	780,99	176,92	1326,89		36.175,23
AYUDANTE TALLER	32,35	9,71	3,76	3,57	970,63		19.797,56

**TABLA SALARIAL C.T.R.U. 2022 - Subida 2%**

CATEGORIA	S. BASE	P. TOXICO	P.ACT/PERS.	P. TRANSP.	P. EXTRAS	P.RESP/VAR.	BRUTO AÑO
JEFE DE SERVICIO	941,41	0,00	1638,80	86,25	2666,46	10079,28	47.409,72
JEFE DE PLANTA	941,41	0,00	1334,74	86,25	2362,39	2209,24	35.282,82
ENCARGADO 2º O CAPATAZ	34,82	10,44	21,00	3,61	1044,60		26.288,00
OFICIAL 1º TALLER	34,82	10,44	21,00	3,61	1044,60		26.288,00
OFICIAL 1º CONDUCTOR	32,52	9,76	4,67	3,61	975,60		20.172,52
OFICIAL 1º MECANICO-COND.	32,52	9,76	15,56	3,61	975,60		23.417,74
OFICIAL 2º MAQUINISTA	31,89	9,57	5,84	3,61	956,70		20.177,91
PEON ESPECIALIZADO	32,01	9,60	2,39	3,61	960,30		19.213,35
BASCULERO	32,01	9,60	2,39	3,61	960,30		19.213,35
PEON	31,23	9,37	3,12	3,61	936,90		19.007,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	909,97	367,16	463,80	89,75	909,97		24.698,07
RESP. ADMINISTRACION	1353,43	406,04	796,61	180,46	1353,43		36.898,77
AYUDANTE TALLER	33,00	9,90	3,84	3,64	990,00		20.194,24



TABLA DE VALORACIÓN DE OBJETIVOS - RETRIBUCIÓN VARIABLE													
PAGO VARIABLE PRODUCTIVIDAD = RETRIBUCION BASE X GRADO CONSECUION ANUALIDAD													
NOMBRE				PERIODO		2021 a 2023							
APELLIDOS				CONVENIO		CTRU ALBACETE							
Nº EXPEDIENTE				RETRIBUCIÓN BASE TABLAS 2021 y 2023		(SALARIO BASE CATEGORIA DIA)* (365- DIAS BAJA)							
CATEGORIA				PRODUCTIVIDAD MÁXIMA 2022 y 2023		3.50%							
% MÁXIMO DE R.VARIABLE PRODUCTIVIDAD													
OBJETIVOS					CONSECUCIÓN								
OBJETIVOS CUANTITATIVOS			PONDERACIÓN	TARGET (en número)	GRADO DE CUMPLIMIENTO				RESULTADO REAL	% CONSECUCIÓN	% DE CONSECUCIÓN PONDERADO	IMPORTE A PAGAR (€)	
INDIVIDUALES (KPIs)					20%	40%	60%	80%	95%	100%			
KPI's Cuantitativos													
1. Venta recuperaciones enesesa planta RSU	50,00%				6,00%	7,00%	8,00%	9,00%	9,30%	9,50%			
2. Venta recuperaciones planta Enesesa	20,00%				61,00%	64,00%	65,00%	67,00%	69,00%	72,00%			
3. Incremento Toneladas CTRSU 2020 vs 2021 (para 2022) y 2021 vs 2022 (para 2023)	20,00%				1,00%	1,50%	1,75%	2,00%	2,50%	3,00%			
4. Disminución en un 5% del indice de incidencia de accidentes 2021 vs 2020 (para 2022) y 2022 vs 2021 (para 2023)(nº accidentes con baja por cada 100)	10,00%				1,00%	2,00%	3,00%	4,00%	4,75%	5,00%			
TOTAL OBJETIVOS INDIVIDUALES			100,00%										
TOTAL OBJETIVOS			100,00%								TOTAL	0,00%	

Albacete, abril de 2022.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

10.139