

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

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Gestión Integral de Residuos Sólidos, SA, centro de trabajo de Picassent. (Código: 46101851012022).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa de la empresa GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, SA - GIRSA - para su centro de trabajo en Picassent.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 13 de octubre de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal y, de otra, por la representación empresarial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo de la empresa GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, SA - GIRSA - para su centro de trabajo en Picassent en este Registro de convenios, acuerdos colectivos de Trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos.

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

València, 13 de abril de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
 GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS SA - GIRSA
 PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE PICASSENT**

València, a 28 de octubre de 2021

CUESTIÓN PRELIMINAR.- FIRMANTES DEL CONVENIO

Son firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras, el Delegado de Personal del centro de trabajo y por la representación de la empresa el Director-Gerente y la Responsable del Área Jurídica-RRHH de GIRSA.

CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES
Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal operario que presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa GIRSA tiene establecido en Picassent.

Artículo 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021, independientemente de su publicación en el B.O.P.

La vigencia y ámbito temporal del presente convenio colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, fecha esta última en que termina su vigencia temporal.

Artículo 3º.-DENUNCIA DEL CONVENIO.

El convenio finalizará al término de su periodo de duración y vigencia, considerándose automáticamente denunciado sin necesidad de comunicación formal a su término.

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global.

Artículo 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán en conjunto y en cómputo anual las existentes al momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su origen o naturaleza. Los aumentos o mejoras que puedan establecerse en el futuro por acuerdos, contratos, Convenios Colectivos o por disposición legal de general o particular aplicación sólo afectarán a las aquí establecidas cuando consideradas en cómputo anual las superen, en caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos tal y como se ha pactado.

A tal efecto el personal relacionado en el Anexo II percibirá las cantidades especificadas para cada uno de ellos.

Artículo 6º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria, en representación de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, a la cual se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes negociadoras del Convenio. La Comisión se reunirá dentro del plazo de 7 días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la motivación de la misma. La resolución, en el caso de unanimidad de los integrantes de la Comisión, o la ausencia de la misma, para los supuestos de discrepancia o cualquier otro, diferente de la unanimidad, se emitirá o pondrá en conocimiento de los interesados dentro de los tres días siguientes al de la reunión. Sobre dicha resolución de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, las partes firmantes se podrán someter expresamente al mismo.

Artículo 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento, en el E.T. en su art. 44 y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación de Alcantarillado en su Capítulo XI art. 49 y siguientes.

Artículo 8º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En lo no contemplado, previsto o regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996).

CAPÍTULO II : CONDICIONES DE TRABAJO
Artículo 9º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, el establecimiento y distribución de turnos, del personal y de los sistemas de trabajo etc es facultad de la dirección de la empresa.

Artículo 10º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 1814 horas anuales que se corresponden con 40 horas semanales de media en cómputo anual, que se prestarán de acuerdo con las normas y horarios establecidos en el centro de trabajo.

La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá, de lunes a domingo, en turnos semanales de cinco o seis días, respetándose los mínimos de descanso semanal en todo caso, entendiéndose como tal que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo, correctamente uniformada y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

En el caso que se establecieran servicios en domingo, para la asignación del personal a los mismos se estará al personal voluntario, para lo que se colocará en el tablón de anuncios del centro de trabajo, las fechas previstas para la inscripción voluntaria de las personas trabajadoras en el mismo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de 20 minutos (bocadillo) que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Para compensar los días y periodos de menor carga de trabajo y adaptar las horas semanales de prestación de servicios de los trabajadores a las demandas del cliente, se establece una bolsa de horas anuales equivalentes al 10% de la jornada de los mismos que podrán asignarse a la prestación de servicios efectivos en días y periodos del año con mayor producción o a cubrir demandas de servicios extraordinarios o no habituales.

La retribución económica de las horas extraordinarias será la establecida para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa.

En cuanto a las horas extraordinarias estructurales se estará a lo previsto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación de Alcantarillado.

Se realizará el calendario laboral anual antes de finalizar el año anterior y deberá estar expuesto antes de finalizar dicho año. Se realizará conjuntamente con la RLT.

Artículo 11º.-TRABAJO EN FESTIVOS.

Todo el personal del centro de trabajo disfrutará de 14 festivos anuales, conforme al calendario laboral. En el caso de que por necesidades del servicio tuvieran que prestarlo en festivo, se percibirá la retribución económica establecida para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa o podrá solicitarse cambiar su disfrute a otro día.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, si se trabajara dicho día, se percibirá la retribución establecida para los festivos o podrá solicitarse cambiar su disfrute a otro día.

Si se tuviera que trabajar en las 2 fiestas locales de Picassent, el personal podrá solicitar su compensación mediante el descanso otros dos días o podrá solicitar en su lugar la retribución establecida para los festivos.

Artículo 12º.- VACACIONES.

El personal del centro disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. En el caso de personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

El calendario de vacaciones deberá estar firmado antes del 31 de marzo de cada año. Para ello, el personal solicitará las vacaciones con la antelación suficiente para que el/la delegado/a acuerde con los responsables de las instalaciones y servicios la fecha de disfrute de cada persona trabajadora, quedando el calendario definitivo firmado por las partes.

En la asignación de periodos de vacaciones se considerarán prioritarios los periodos de baja producción por cierre de la factoría de la Ford así como las situaciones de parada técnica o disminución estructural de la producción de la Planta de la UTE LOS HORNILLOS pudiendo fraccionarse en dos periodos de 15 días de duración, previo acuerdo entre las partes.

Artículo 13º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por el nacimiento o fallecimiento de hijo. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días
- Dos días por accidente o enfermedad graves, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicho permiso será de un día natural más en caso de hospitalización, siempre que se disfruten mientras el familiar está hospitalizado, y dos días naturales más en caso de desplazamiento.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos la retribución será íntegra, como si la persona trabajadora hubiera realizado su jornada completa de trabajo. En lo no previsto se estará a lo preceptuado en el ET.

En lo no previsto se estará a lo preceptuado en el ET.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.

El personal del centro con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido más de un año desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 15º.- CONTRATACIÓN.

Con carácter general, a toda persona trabajadora se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por el delegado de personal, debiendo quedarse una copia del mismo el propio delegado de personal.

Artículo 16º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Atendiendo a las funciones que realizan, todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio pertenece al grupo profesional de Operarios. Los cometidos del puesto de trabajo deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, toda persona trabajadora está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional. Las tareas y trabajos prevalentes serán los de su puesto de trabajo, las auxiliares y afines, ayuda y asistencia si fuera necesario y puesto de trabajo que estén a su cargo. Cuando no exista ocupación efectiva en tales tareas principales, se pasará a realizar aquellas otras que le sean encomendadas sin merma alguna en su salario.

Encargado/a: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la Jefa de Planta, adoptará las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios asignados al centro de trabajo, para el cuidado y limpieza de máquinas, herramientas e instalaciones y el desarrollo de los trabajos en las adecuadas condiciones de seguridad.

Operario/a especialista Báscula: con los conocimientos y experiencia necesarios, tiene a su cargo el pesaje de camiones y el control y comprobación de las autorizaciones de carga y/o descarga, mecanización de datos en el programa informático y tareas administrativas asociadas, responsabilizándose especialmente de su correcta cumplimentación, así como de los otros impresos que al respecto se implanten en la empresa, y de las tareas auxiliares de control y limpieza de las instalaciones, oficinas y vestuarios.

Conductor/a: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene a su cargo la conducción de los vehículos propios de los servicios que se prestan y posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de revisiones que no requieren elementos de taller. Deberá recoger el vehículo y devolverlo al lugar indicado; efectuar la ruta completa asignada, realizar las operaciones asociadas a la descarga del vehículo y/o contenedor, si procede, en el punto de destino.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza del vehículo que se le asigne y de la correcta cumplimentación de todos los datos de los discos y los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa, y cuidará especialmente de que el vehículo salga del centro en las debidas condiciones realizando su puesta a punto diaria, revisión de seguridad, repostaje, notificación de averías o accidentes; observando las prescripciones técnicas y de funcionamiento del vehículo.

Maquinista: con los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller, tiene a su cargo la conducción y el manejo de la pala cargadora y equipos propios del servicio de clasificación de residuos, manipulación, acopio y almacenamiento de los residuos y/o materiales embalados y carga de los mismos en los camiones, contenedores o remolques destinados a dicho fin.

Se responsabilizará de su correcto funcionamiento, adecuado mantenimiento y conservación, así como de observar las prescripciones

técnicas y de funcionamiento, cuidando especialmente de su puesta a punto diaria, revisión de seguridad y cumplimentación de los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa

Operario/a especialista: con los conocimientos y experiencia necesarios para el manejo de los equipos propios del servicio de clasificación de residuos, tiene a su cargo la adecuada clasificación y acopio del residuo y/o los materiales de la planta, la limpieza de instalaciones mediante barrido y baldeo y el entretenimiento y adecuada conservación del equipo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento, cuidando especialmente de su puesta a punto diaria, revisión de seguridad, y de la cumplimentación de los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa.

Peón/a producción: tiene a su cargo la adecuada separación y tratamiento del residuo mediante los procesos implantados en la instalación para su valorización, clasificación y acopio, la limpieza de instalaciones mediante barrido y baldeo, recogida de volátiles, el entretenimiento y adecuada conservación de los equipos que se le asignen y tareas auxiliares y de apoyo en planta.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada persona trabajadora para el año 2021 estará compuesta por el salario base y los complementos que a lo largo del presente convenio y en la tabla salarial anexa se indican para cada actividad y categoría. Dichas retribuciones se consideran globales, por todos los conceptos y por la totalidad de la jornada establecida. En caso de contratos a tiempo parcial se percibirá la parte proporcional en función de la jornada establecida en cada contrato laboral.

Artículo 18º.- SALARIO BASE.

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

Artículo 19º.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad se abonará mensualmente a aquellas personas trabajadoras trabajadores que cumplan un trienio de antigüedad en GIRSA desde marzo de 2018. La cantidad establecida en la tabla salarial se multiplicará por el número de trienios de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día uno del mes en que se produzca su vencimiento.

Las personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente ya estaban percibiendo el Complemento Personal de Antigüedad (CPA), lo continuarán percibiendo en 12 mensualidades.

Artículo 20º.- COMPLEMENTOS

Se establecen los siguientes complementos de índole funcional y cuya percepción depende del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado y las condiciones descritas y cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo. Los complementos funcionales se devengan por día efectivamente trabajado y/o por razón de la realización de la tarea descrita, si bien, según el detalle de la tabla anexa, su importe en algunos casos se percibe prorrateado a treinta días en la nómina mensual.

- Complemento puesto de trabajo retribuye las condiciones y tareas particulares del puesto de trabajo que efectivamente se desempeña cada operario. En el caso de los/las operarios/as basculistas, incluye la adecuación retributiva derivada de la implantación del actual mecanizado informático de pesajes.

- Plus penosidad/peligrosidad/toxicidad: Su percepción deriva de acuerdos anteriores a la suscripción del presente Convenio y no conlleva ni supone necesariamente que los trabajos y la actividad realizada sea considerada ni calificada como de penosa, tóxica o peligrosa.

- Plus Actividad: retribuye en especial el rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo establecida en el Convenio con el servicio asignado conforme a la organización establecida por la empresa en cuanto a horarios, turnos y desempeño correcto y adecuado de los mismos.

- Plus mantenimiento equipos/día tarea: retribuye los trabajos adicionales de revisión y puesta a punto de equipos fijos o móviles distintos a los automotores, correspondientes a las especificaciones de mantenimiento preventivo del fabricante

- Plus C+E/día tarea: Se abonará al conductor/a que estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», realice el servicio con cualquier vehículo de la empresa con remolque, semi-remolque o sin ellos que precise de este permiso para su conducción y/o conduzca el vehículo cadenero, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del vehículo y de la carga durante el mismo, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Se aplicará igualmente en el caso de las horas extraordinarias y los festivos, de acuerdo al detalle de la tabla salarial.

- Plus limpieza/día tarea: retribuye las tareas adicionales asociadas a limpieza de baños, oficinas y vestuarios.

Artículo 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá tres pagas extraordinarias. La Paga de Verano, que se percibirá en el mes de junio y la Paga de Navidad que se percibirá en diciembre, con una cuantía de una mensualidad de Salario Base, Antigüedad y cuyo período de devengo será semestral. La paga de marzo con una cuantía de 15 días de salario base, se percibirá prorrateada en la nómina mensual y se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

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

Artículo 22º.- ANTICIPOS.

El pago de haberes será mensual. Se podrá solicitar un anticipo a cuenta de hasta 300 €, después del día 10 de cada mes o un anticipo a cuenta del salario devengado de hasta 500 € después del día 15 de cada mes.

CAPÍTULO IV: SALUD LABORAL

Artículo 23º - SALUD LABORAL

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

Se entiende de este modo como deber de la Empresa la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las mismas, planificando e integrando la actividad preventiva en la Empresa, en consonancia con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

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

Correlativamente corresponde a cada persona trabajadora, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo de conformidad a las instrucciones de la Empresa.

El reconocimiento médico tendrá, al menos, el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente y en todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa. Será obligatorio para aquellos casos que legal y reglamentariamente así se determine o como resultado de la Evaluación de riesgos.

La empresa, facilitará al personal del centro los equipos de protección individual que se establezcan en las correspondientes Evaluaciones de Riesgos, en función de los trabajos que se les asignen. Además, se entregará un uniforme completo, incluyendo calzado antes del 10 de mayo (verano) y otro antes del 10 de noviembre (invierno). Se facilitará asimismo chaquetón y braga polar en los periodos correspondientes de invierno.

CAPÍTULO V.- FORMACIÓN

Artículo 24º.- CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL

El coste económico de los cursos de formación continuada o de renovación de los/las conductores/as al objeto de mantener su Certificado de Aptitud Profesional (CAP), se asumirá por la empresa siempre que se solicite con la debida antelación y se acuda para su obtención a los centros concertados por la misma. El tiempo invertido en esa formación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VI: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 25º.- FUNCIONES DEL DELEGADO/A DE PERSONAL.

Como representante de las personas trabajadoras, el delegado/a de Personal tiene como función fundamental la defensa de los intereses de estas. Así como la negociación y representación de las mismas ante la Empresa. Ello supone para el delegado de personal los siguientes derechos:

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

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

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

B) Derecho de intervención.

B1) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, de Seguridad e Higiene en el trabajo y empleo, así como la aplicación de este

Convenio u otros acuerdos que en el futuro pudiera haber con la empresa. Formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o ante los organismos que compete en cada caso.

Artículo 26º.- CRÉDITO HORARIO.

El/la representante de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, tal y como las devengaría si permaneciera en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI: PACTO DE NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

A tal efecto se aplicarán al personal del Centro de trabajo las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de GIRSA al que se adhiere.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.-

Llegado el caso se articularán los procedimientos necesarios para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, conforme lo dispuesto en tal artículo.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2021

CONCEPTO	SALARIO BASE	ANTIGÜ	PE/PE/TOX	PLUS ACTIVIDAD	COMPLEMENTO PUESTO	COMPLEMENTO C+E	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS C+E	FESTIVOS	FESTIVOS C+E	HORA NOC	PLUS LIMPIEZA	P.MANT. EQUIPOS	PAGA EXTRAS	
PTO DE TRABAJO	mes	mes	mes	mes	mes	Día/tarea	hora	hora	día	día	hora	Día/tarea	Día/tarea	Marzo prorrateada	Verano/Navidad
ENCARGADO	900,00 €	7,40 €	123,64 €	99,00 €	99,90 €	-----	10,83 €	-----	82,54 €	-----	-----	-----	-----	37,50€	900,00 €
CONDUCTOR	800,00 €	7,40 €	134,44 €	68,00 €	70,00 €	9,75 €	9,67 €	11,10 €	77,39 €	87,17 €	0,93€	-----	-----	33,33€	800,00 €
MAQUINISTA	800,00 €	7,40 €	134,44 €	70,00 €	123,00 €	-----	8,71 €	-----	77,39 €	-----	0,97€	-----	4,23€	33,33€	800,00€
OP. BÁSCULA	700,00 €	7,40 €	74,25 €	47,20 €	197,00 €	-----	7,74 €	-----	76,27 €	-----	0,85	2,12 €	-----	29,17€	700,00€
OP.ESPECIALISTA	700,00 €	7,40 €	140,61 €	70,00 €	87,00 €	-----	7,74 €	-----	76,27 €	-----	0,82	2,12€	4,23 €	29,17€	700,00€
PEÓN PRODUCCIÓN	650,00 €	7,40 €	140,19 €	70,35 €	147,50 €	-----	7,63 €	-----	76,27 €	-----	0,82	2,12€	4,23€	27,08€	650,00 €