

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: UTE LAS CALANDRIAS**

Expediente: 11/01/0105/2022

Fecha: 30/05/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11003842012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa UTE LAS CALANDRIAS con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-03-2022, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-03-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa UTE LAS CALANDRIAS, con vigencia desde el 1 de enero 2022 a 31 de diciembre 2026, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 30 de mayo de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**ACTA SUBSANACIÓN CONTENIDO CONVENIO COLECTIVO  
ASISTENTES**

Por la empresa:

-D. Luis León. -Dña. Laura Martín Domínguez. -Dña. Virginia Pérez Martínez. -D. Salvador Moreno Sánchez Gil (Asesor)

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

-Dña. Yolanda Iglesias Márquez. -D. Carlos Sánchez Páez. -D. Juan Manuel Carrillo Archidona. -D. Joaquín José Soto Barrera. -Dña. Ana del Rosario Jiménez García. -D. Juan Benítez Ortega (Asesor CCOO) (Ausente). -D. Joaquín del Valle (Asesor CCOO) -Dña. María del Mar Polanco Teixeira (Asesor CCOO) (Ausente)

En Jerez de la Frontera (Cádiz), con fecha 23 de mayo de 2022, siendo las 10:30 horas se reúnen en el domicilio de la empresa, sito en la Carretera CA-P 3113 Km. 13, las partes relacionadas al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, al objeto de tratar el siguiente

**ORDEN DEL DÍA****ÚNICO.- SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A EFECTOS  
DE REGISTRO****ANTECEDENTES:**

I. Que habiéndose recibido Notificación de Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de fecha la 19/05/2022, por la que se comunican las siguientes deficiencias:

a) “(...) En el art. 20 bajo la rúbrica “Excedencias”, se regulan figuras que no se insertan en la figura de las excedencias (tales como las suspensiones de contrato por nacimiento de hijo, reducciones de jornada por guarda legal, permiso por lactancia...) por lo que se considera la conveniencia de cambiar el título, a fin de evitar la inseguridad jurídica del destinatario/a de la norma.

Se ha de tener en cuenta, además las remisiones a la negociación colectiva de la regulación de diversas materias que realiza la L. Orgánica 3/2007, entre ellas, el art. 43 que a continuación transcribimos (...)

(...) De conformidad con lo establecido en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que declara el contenido mínimo de los Convenios Colectivos: no se indican los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (...).

b) De conformidad con lo establecido en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, que declara el contenido mínimo de los Convenios Colectivos: no se indican los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Que concediéndose un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción de la citada Notificación a efectos de subsanar las deficiencias señaladas, se reúne la Comisión Negociadora

**RESOLVIENDO**

PRIMERO.- En lo relativo al Título del art. 20 del Convenio Colectivo y las remisiones a la negociación colectiva de diversas materias que realiza la L. Orgánica 3/2007, entre ellas, el art. 43, las partes acuerdan:

I. Cambiar el título del art. 20 del Convenio Colectivo (“EXCEDENCIAS”) por el de “EXCEDENCIAS, PERMISO DE LACTANCIA, SUSPENSIONES DE

**CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO Y REDUCCIONES DE JORNADA  
POR MOTIVOS FAMILIARES”**

II. Incluir como letra d) del art. 44 “IGUALDAD” el siguiente texto:

“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 en 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...

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.

-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”

SEGUNDO.- En lo relativo al Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en caso de discrepancia, acudirán al Servicio Extrajudicial de Reclamaciones y Conciliación Laboral y Arbitraje (SERCLA), quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre las partes.

En virtud de lo expuesto, la Comisión Negociadora considera y manifiesta tener por resultas las deficiencias comunicadas, resolviendo su remisión a la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad para la continuación del trámite de registro, inscripción y publicación.

Se autoriza a Dña. Inmaculada Ortega Gil (CCOO) para que realice las gestiones oportunas para el registro de la presente acta de subsanación a través de REGCON.

En prueba de conformidad, en la fecha y lugar indicados ut supra, suscriben la presente Acta los asistentes relacionados una vez leída y aprobada.

POR LA PARTE EMPRESARIAL: POR LA R.L.T.: Firmas.

**VI CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE RECICLAJE Y****COMPOSTAJE UTE LAS CALANDRIAS 2022-2026****CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES****ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje ubicada en la Carretera de Bolaños, “Las Calandrias”, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, entrando en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 2022 y terminando el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

Finalizada la vigencia del presente Convenio sin denuncia del mismo por alguna de las partes, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo. En tal supuesto, los conceptos salariales del presente convenio se incrementarán en el IPC real experimentado en el año de la prórroga.

En caso de denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

**ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

**ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

No obstante lo anterior, lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de ámbito Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**ARTÍCULO 5. COMISION MIXTA PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión Mixta Paritaria está constituida por diez miembros, cinco representantes de la Empresa y los cinco miembros del Comité de Empresa firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes debiendo formularse la Convocatoria con una antelación mínima de quince días a la fecha

prevista para la reunión, que se celebrará en las instalaciones de la Empresa, en la Planta de Reciclaje y Compostaje "Las Calandrias", salvo que de mutuo acuerdo las partes designen otro lugar. Acordando las partes que tales reuniones se celebrarán con una periodicidad de seis meses para tratar el punto a.

A las reuniones que celebre la Comisión, la representación empresarial podrá acudir acompañada de un Asesor Jurídico y, la representación de los trabajadores por un Asesor Jurídico de cada Central Sindical con representación en el Comité de Empresa; quedando bien entendido que los Asesores Jurídicos de ambas partes no se incluirán en el cómputo de los representantes de cada parte, careciendo por tanto de voto.

Para la válida celebración de las reuniones deberán estar presentes los tres quintos de cada parte, siendo válido acudir al mecanismo de representación y delegación de facultades y, que habrá de hacerse, expresa y únicamente para la reunión de que se trate, por escrito y a favor de otro miembro de la Comisión que irá debidamente firmado por representante y representado, circunstancia ésta que cada parte hará constar al inicio de cada sesión o reunión, mostrando y entregando los documentos de representación o delegación que se incorporarán al Acta de aquella. La Comisión válidamente reunida adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, quedando la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

De cada sesión o reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará Acta que firmarán todos los asistentes, en la que habrá de reflejarse literalmente los acuerdos adoptados en relación con las cuestiones planteadas y, en el supuesto de desacuerdo o inexistencia de acuerdo se hará constar las posiciones definidas por cada representante.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivo que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Se establece la composición de un comité de seguimiento, este comité se reunirá periódicamente cada dos meses, con el fin de tratar entre otros los puntos: b, c y d.

## CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 6.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que le corresponda el Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

### ARTÍCULO 7.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral del personal será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes con carácter general.

Siendo el horario de lunes a viernes de 7:00 horas a 14:00 horas en turnos de mañana y de 14:00 horas a 21:00 horas en turnos de tarde. En el turno de noche el horario será de domingo a jueves de 21:00 horas hasta las 4:00 horas. El horario de oficinas será de 8:00h a 15:00h de lunes a viernes, salvo acuerdo individual entre las partes.

Dicha jornada incluye 20 minutos diarios de bocadillo más 20 minutos de aseo, repartido este último en dos fracciones de diez minutos ambas y cada una de ellas antes del bocadillo y de la salida del trabajo, considerando estos 40 minutos como tiempo efectivo de trabajo. El horario para el desayuno será de 10:30 horas a 11:00 horas y el horario de merienda será de 18:00 horas a 18:30 horas, en el turno de noche de 24:30 a 01:00h y en horario de oficinas de 11:00h a 11:30h.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos, a excepción del personal en turno de noche, cuyos descansos son viernes, sábados y festivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Las nóminas se firmarán en horario laboral.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero sean laborables, se trabajará únicamente el turno de la mañana. El grupo de trabajadores en turno fijo de mañana reducirá la jornada en 2 horas en estos días.

La festividad patronal de San Martín de Porres, será día de descanso para todos los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio.

En el mes de diciembre de cada año se confeccionará entre Empresa y Comité el calendario laboral, exponiendo dicho calendario en el tablón de anuncios de la planta como máximo el día 8 de enero de cada año o el inmediato posterior si este fuese no laboral.

La empresa en circunstancias especiales de acumulación de tareas debidamente acreditadas y comunicadas previamente al Comité de Empresa podrá contratar a trabajadores y trabajadoras para desempeñar las tareas señaladas en sábados y domingos con sus correspondientes contratos de circunstancias de la producción a tiempo parcial.

### ARTICULO 8 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se presten por procesos punta de producción no habituales, siendo estas voluntarias.

Cuando por necesidades de la producción y en turno de mañana sea necesario el funcionamiento de la planta los sábados, ésta se llevará a cabo mediante la realización de horas extraordinarias de carácter obligatorio sin sobrepasar el máximo legal, confeccionando para ello un cuadrante por grupos con el personal mínimo indispensable para el funcionamiento de la planta. Los puestos y personas necesarias son

- personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (RSU)

Capataz	1	
Conductores	1	
Pulpista	1	
Maquinistas	2	
Jefa/e de equipo	1	
Peón especialista	3	(1 carretilla y 2 prensas)
Mantenimiento	2	(1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9	(3 voluminosos, 5 triaje y 1 electroimán)

- personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (envases)

Capataz	1	
Conductores	1	
Maquinistas	1	
Jefa/e de equipo	1	
Peón especialista	2	(1 carretilla y 1 prensas)
Mantenimiento	2	(1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9	(8 triaje y 1 alimentación)

El abono de las horas extraordinarias se realizará conforme al precio establecido al efecto en la tabla salarial anexa. No obstante, lo anterior, a requerimiento del trabajador/a y siempre que ello fuera posible en función de las circunstancias de producción, podrán compensarse las siguientes horas con descanso en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

### ARTICULO 9: VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidos, pudiéndose fraccionar su disfrute en tres periodos por aquellos trabajadores que así lo indiquen. Al menos una quincena deberá ser completa y la otra se podrá dividir en dos periodos de 8 días. Durante el periodo estival (15 de junio al 15 de septiembre) se podrá disfrutar del periodo completo de vacaciones con el límite de 15 empleados/as por mes completo durante el citado periodo.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará en los dos primeros meses de cada año. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si el período de permiso de maternidad y/o paternidad, coincide con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán, como máximo en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia. Si antes del comienzo del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de IT, el trabajador/a disfrutará las vacaciones en otro periodo. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad y lo recogido en Ley de Igualdad, las vacaciones quedaran interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en caso de liquidación económica por extinción del contrato de trabajo. El periodo para su disfrute no sobrepasará el treinta y uno de diciembre de cada año en curso, con la excepción de los supuestos que recogen la Ley de Igualdad.

### ARTICULO 10: CAMBIO DE TURNO:

Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, que deberá ir acompañado del nombre de la persona por la que hace el cambio con su nombre y firma, este cambio podrá llevarse a efecto siempre que se realice las mismas funciones y se den las siguientes circunstancias:

- Causa debidamente justificada.
- En el mismo día.
- Deberá solicitarse con un período de antelación mínimo de 24 horas.

### ARTICULO 11.- TRABAJOS DE SUPERIORE INFERIOR CATEGORÍA.

1.- El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos será reconocida por la dirección de la empresa la clasificación profesional a la nueva categoría. En caso de exceder los noventa días al año la empresa estará obligada a reconocer al personal afectado y de forma definitiva la nueva categoría ejercida durante dicho periodo.

2.- Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

3.- Asimismo, si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador/ra a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

A los efectos de cómputo para el reconocimiento de categoría por realizar funciones superiores, el concepto días se considerará como día efectivo o jornada completa de trabajo. Los tiempos parciales inferiores a la jornada de trabajo se computarán por las horas efectivamente realizadas; y cuando se realicen funciones superiores durante períodos de tiempo en que se incluyan días de descanso y/o festivos, estos últimos se computarán como días efectivos de trabajo, exclusivamente a los efectos de este acuerdo. Por ejemplo, un lunes y martes trabajados equivalen a dos días; las cuatro horas trabajadas un día cualquiera se computarán sólo como cuatro horas; y si se trabaja un jueves, viernes y lunes se computarán como cinco días al incluirse sábado y domingo, ocurriendo lo mismo si se trata de días festivos.

### ARTICULO 12. FORMACIÓN

Cuando en la Planta se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se informará previamente al Comité de Empresa y en todos los casos se formará al personal en el uso de esa nueva tecnología.

Todos los trabajadores adscritos al presente convenio tienen el derecho a recibir formación profesional para un mejor desempeño de su trabajo. Para ello la empresa se compromete siempre que lo estime oportuno a organizar cursos de formación de capacitación

profesional. Esta formación será de carácter voluntario por parte de los trabajadores.

### CAPITULO III.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Técnicos. Grupo de mandos intermedios. Grupo de administrativos. Grupo de operarios.

Por lo demás nos acogeremos al Convenio general del sector de limpieza Pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### ARTICULO 14. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Se establecen las siguientes categorías profesionales, todo trabajador/a que preste sus servicios en la Planta se englobará dentro de algunas de estas categorías, salvo que se trate de establecer puestos de trabajo con funciones distintas a las aquí contempladas, en cuyo caso la Empresa creará nuevas categorías profesionales conforme al Convenio Estatal de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

- Titulado Superior. - Oficial 1º Administrativo. - Oficial 2º Administrativo
- Auxiliar Administrativo. - Jefe de Mantenimiento. - Encargado/a. - Capataz
- Oficial 1º de Mantenimiento. - Oficial 2º de Mantenimiento. - Oficial 1º Conductor
- Oficial 1º Maquinista y Pulpista, forman una sola categoría profesional cuya remuneración será la establecida para el maquinista, especificándose que el segundo de ellos no hará la función del primero salvo que reciba la formación adecuada para ello a cargo de la Empresa. - Jefe/a de Equipo
- Peón Especializado, en los que queda incluido Carretilero, Basculista y Prensa
- Peón. - Vigilante. - Jardinero. - Limpiador/a

La definición de las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales será las que se recoge en el Convenio Estatal de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

#### ARTÍCULO 15.- ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa (creándose para ello la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional), exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablón de anuncios En dichas bases no se podrán discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo o ideología. Si fuese necesario se realizará un examen que contendrá la materia relacionada con el puesto a cubrir.

La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma. El Tribunal estará compuesto de forma paritaria por el Comité de Empresa y la Empresa. En caso de discrepancia se dará traslado a la comisión Mixta Paritaria.

Se deberá tener en cuenta por los ascensos: la formación, méritos y la antigüedad del trabajador/a.

En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

En el caso de que se produzcan vacantes en la categoría profesional de Pulpista, serán cubiertas preferentemente por el trabajador que ostente la categoría de Maquinista, priorizando en todo caso la antigüedad.

Quedan excluidas de convocatoria las plazas de especial confianza de la Empresa como son los jefes, técnicos y encargados, siendo éstas de libre designación.

### CAPITULO IV.-CONTRATACION

#### ARTICULO 16. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I. En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La UTE contratará siempre directamente con el trabajador y no a través de ETTs.

El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial, entregando una copia al trabajador/a en el momento de la firma del contrato.

La notificación a los representantes legales se efectuará como dispone las Disposiciones Legales.

Para la realización de cualesquiera servicios, la empresa acudirá directamente a la contratación directa con el trabajador. Por circunstancias extraordinarias o de acumulación de tareas justificadas, la Empresa, de manera puntual y previa información al Comité de Empresa, podrá subcontratar con otras Empresas los servicios necesarios hasta que se normalice la situación.

Cualquier otra circunstancia o necesidad será informada y negociada con el Comité de Empresa.

En caso de detención y/o prisión de un trabajador, ya sea con carácter cautelar o en virtud de sentencia condenatoria no firme, el contrato de trabajo quedará suspendido en tanto no recaiga sentencia firme, debiendo el trabajador afectado poner en conocimiento de la empresa su situación legal en un plazo de 72 horas desde que se origina la misma.

En el supuesto de que un trabajador que ostente la categoría de oficial 1º conductor le sea retirado el permiso de conducir, por un periodo igual o inferior a seis meses, y siempre que exista en la planta un trabajador que pueda realizar su función y acceda a sustituirlo, aquel se reubicará en el puesto que se determine por la dirección, percibiendo la retribución acorde a su categoría, quedando limitada la sustitución al 50% de la jornada efectiva del trabajador sustituto. En el supuesto de que no se reunieran algunas de las dos condiciones establecidas anteriormente, el contrato del trabajador oficial 1º conductor quedará suspendido durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

II. En relación al contrato temporal por circunstancias ocasionales e imprevisibles de producción, el mismo podrá tener una duración máxima de 12 meses.

#### ARTÍCULO 17.- BOLSA DE CONTRATACIÓN

En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como

especial, realizándose esta preferentemente, de las/os trabajadoras/es que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La empresa confeccionará una lista del personal que haya trabajado anteriormente en la Planta. El orden de prelación se realizará de acuerdo con las vidas laborales, sin que sea vinculante en el orden de contratación. En cualquier caso la contratación se realizará de forma rotatoria. Esta lista se actualizará cada seis meses.

#### ARTÍCULO 18: JUBILACIÓN

Durante la vigencia del presente convenio, la edad tope jubilación será la establecida en la legislación vigente, salvo que, por falta de cotización, algún trabajador solicite ampliar su relación laboral hasta que cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo, siempre que se mantengan vigentes.

En la jubilación parcial, serán los/as trabajadores/as quienes a petición propia, reúnan los requisitos legales y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derechos a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por la Ley 40/2007 y demás normas de desarrollo, en los siguientes términos:

La Empresa concertará con el/la trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre el mínimo y el máximo regulado por la legislación vigente. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el /la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde.

Tanto en un caso como en otro, la Empresa está obligada a sustituir al/la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a según lo legalmente establecido.

### CAPITULO IV.-LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

#### ARTICULO 19: PERMISOS

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio y parejas de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva, el trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de dicho acto. Este permiso se hará extensivo a las uniones de hecho, siempre que las mismas estén inscritas en algún Registro llevado al efecto por organismos públicos, debiéndose acreditar tal extremo mediante la certificación oportuna del pertinente organismo.
2. Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijo/a.
3. Cuatro días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada del cónyuge e hijo. El citado permiso podrá ser objeto de ampliación en este supuesto, con días de vacaciones.
4. Tres días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada de padres naturales o políticos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Cuatro días naturales por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento legal y/o preadoptivo.
6. Por fallecimiento de un familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad i afinidad, corresponderá el tiempo del sepelio.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Un día por traslado de domicilio.
9. Por asistencia a consulta médica de el/la El trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma, cuando sea en la misma localidad. En el supuesto que la consulta fuera en otra localidad el permiso lo será por el tiempo necesario para asistir a la misma.
10. El tiempo indispensable para acompañar a sus hijos/as menores a consulta médica.
11. En el supuesto de enfermedad Grave de hijos, previa certificación médica avalando la índole de la enfermedad, que haga necesaria la realización de pruebas diagnósticas y revisiones médicas periódicas, así como las hospitalizaciones ocasionadas por la misma, el trabajador/a dispondrá del tiempo necesario que como consecuencia de las mismas se derive., siendo considerado como tiempo efectivo de trabajo.
12. 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.
13. Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 15 días y posterior justificación a la Empresa.
14. Tres días de asuntos propios retribuidos y seis no retribuidos. La solicitud deberá comunicarse a la empresa al menos con 48 horas de antelación. No pudiéndose añadir al periodo de vacaciones.
15. días en caso de que un trabajador/a quede viudo/a y tenga hijos menores o disminuidos a su cargo.

16. En el caso de renovación del carnet de conducir para los trabajadores conductores que lo requieran para la realización de su trabajo, el tiempo necesario para el reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Los casos mencionados en los apartados 2, 3, 4, y 5 cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 30 Km al efecto, el permiso será de dos días más.

#### ARTICULO 20: EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento, y reducción de jornada.

A).-Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

B).- Excedencia por cuidado de familiares

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2º.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diere derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

C).- Reducción de la jornada por motivos familiares

1.- Las trabajadoras/res por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.- Las trabajadoras/res tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. La empresa facilitará que los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, podrán elegir turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido, sin que tal concesión suponga una condición laboral del trabajador ni consolidable, pudiendo revertir a su anterior turno por necesidades organizativas de la empresa.

Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias, los permisos retribuidos o no y las reducciones de jornada por motivos familiares podrán ser suplidos por nuevas contrataciones.

4.- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

5.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si

este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

6.- Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

D).- Excedencias voluntarias.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador así excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; conservando después sólo en derecho, preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa. En este último caso, de no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 20 días de antelación y; solicitarán el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

#### ARTÍCULO 21.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, solo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

### CAPITULO V.-RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 22: NORMAS GENERALES

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa. Su cuantía será la señalada en el presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará el último día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en tabla anexa, conforme a los siguientes incrementos por cada año de vigencia:

A) Tabla salarial definitiva 2022: La tabla salarial definitiva de 2021 pasará a ser la tabla salarial definitiva de 2022. La citada tabla se incluye al presente como Anexo IV.  
B) Tabla salarial definitiva 2023: La tabla salarial definitiva de 2023 será la incluida en el anexo n.º V de este convenio, una vez inflada al IPC real del año 2022. Así mismo su aplicación tendrá efectos desde el 01 de abril de 2023 o en su defecto, en la fecha de inicio del servicio, obligándose a ello la nueva responsable del contrato o adjudicataria.

No obstante, si a fecha 01 de abril de 2023, no se hubiera producido la entrada de una nueva adjudicataria en el servicio, la empresa prestataria del mismo estará obligada a incrementar en el mes de abril del 2023 los salarios vigentes de los trabajadores en un 3%, siempre que el IPC real del año 2022 supere este porcentaje, en caso contrario, los salarios vigentes, se incrementarán en el IPC real del año 2022, sin que se genere abono de atrasos. Una vez se inicie la prestación efectiva del servicio por la nueva adjudicataria el convenio colectivo alcanzará plena vigencia económica en todos sus conceptos sin el abono de atrasos.

C) Tabla Salarial Definitiva 2024: La tabla salarial definitiva del año 2023 se verá incrementada con carácter retroactivo a 01 de enero de 2024 con el IPC Real de 2023 pasando dicha tabla a ser la definitiva del 2024.

D) Tabla Salarial Definitiva 2025: La tabla salarial definitiva del año 2024 se verá incrementada con carácter retroactivo a 1 de enero de 2025 con el IPC Real de 2024 pasando a dicha tabla a ser la definitiva del 2025

E) Tabla salarial definitiva 2026: La tabla salarial definitiva del año 2025 se verá incrementada con carácter retroactivo a 1 de enero de 2026 con el IPC Real de 2025 pasado a dicha tabla a ser la definitiva del 2026.

Una vez actualizadas las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia en la forma establecida en los apartados c), d) y e) de este artículo, las diferencias salariales resultantes de la citada actualización, se percibirán con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año, debiendo abonarlas la Empresa en un único pago en la nómina del mes de febrero.

Paga de Verano:

Año 2022: La paga de Verano comprenderá 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio y complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte calculado a razón de 22 días.

A partir de la entrada en vigor del plus de asistencia en los términos establecidos en el art.28 del presente Convenio Colectivo, se adicionará a la paga extraordinaria de verano y de navidad el 100% consolidable del importe del citado plus calculado a razón de 22 días.

..-ARTICULO 23 PAGAS EXTRAORDINARIAS:

La empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad.

La paga de verano se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha 30 de junio y estará compuesta por 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio, y

complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte y plus de asistencia calculado a razón de 22 días. Respecto a la paga de verano correspondiente al año 2022, el importe de la misma se devengará con carácter extraordinario desde el 01 de enero de 2022.

La adición del plus de asistencia a la paga de verano en los términos expuestos, se efectuará a partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del año 2023 en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

La paga de navidad, se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha 31 de diciembre y estará compuesta a 30 días de salario base + antigüedad + 100% consolidable del importe mensual de los siguientes pluses (plus penoso, plus convenio, y complemento transporte) + 100% consolidable del importe del plus de transporte y plus de asistencia calculado a razón de 22 días..

La adición del plus de asistencia a la paga de navidad en los términos expuestos, se efectuará a partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del año 2023 en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de gratificación extraordinaria. Este complemento se percibirá por doce mensualidades

#### ARTÍCULO 24.- PLUS CONVENIO.

El plus convenio es un complemento salarial por la categoría profesional que tenga asignada el trabajador y, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la tabla Salarial anexa.

#### ARTICULO 25: PLUS NOCTURNO

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21,00 horas y las 6,00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base establecido para cada categoría profesional.

A partir del momento en que sea de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en función de lo dispuesto en art. 22 del presente convenio, los trabajadores/as que presten su servicio en los días laborables de domingo a jueves durante el periodo comprendido entre las 21,00 horas y las 6,00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base.

Este Plus formará parte del salario a percibir por los trabajadores/as durante el periodo de vacaciones.

#### ARTICULO 26: PLUS PENOSO:

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo en concepto de penosidad por el importe del 20% del salario base. A partir del momento en el que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en los términos expuestos en el art. 22 de este Convenio Colectivo, el plus de penosidad será calculado a razón del 25% del salario base.

#### ARTICULO 27: PLUS ASISTENCIA:

Este Plus se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su cuantía será de 3,50 Euros.

Reconociéndose el grave problema que para la sociedad supone el absentismo y el quebranto que para la economía produce, el plus de asistencia se perderá en un día por cada dos de falta injustificada al trabajo, en el plazo de un mes.

El citado plus entrará en vigor a partir del momento de aplicación de la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos establecidos en el art. 22 del presente convenio colectivo.

#### ARTICULO 28: PLUS DE TURNICIDAD

A partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente Convenio Colectivo, se establece un plus de turnicidad por un importe de 75 euros/mes para aquellos puestos cuya jornada laboral implique una alternancia, por semanas completas, en turnos de mañana /tarde /noche.

El importe será de 25 euros mensuales para aquellos puestos cuya jornada laboral habitual suponga una alternancia en algunos días de la semana, en turnos de mañana/ tarde/ noche.

En caso de que el trabajador/a comience o finalice su trabajo a turnos en un periodo inferior al mes, se prorrateará el importe del plus, que en cada caso, corresponda.

#### ARTÍCULO 29- PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Plus de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional por día efectivamente trabajado, de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de plus de transporte.

2.- Complemento de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de complemento de transporte, este complemento se percibirá por doce mensualidades.

#### ARTICULO 30: ANTIGÜEDAD

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se reconoce el concepto de antigüedad por un importe de 30 euros por trienio para todas las categorías y con un máximo de 7 trienios. A partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva del 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente convenio colectivo, se reconoce el concepto de antigüedad en la cuantía de 35€ por cada tres años de servicios en la Empresa, con un máximo de 9 trienios.

#### ARTÍCULO 31.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La empresa garantiza al personal en situación de baja por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual, desde el primer día en se produzca la contingencia hasta la situación de alta o calificación de incapacidad permanente.

En el supuesto de baja por enfermedad común la empresa a partir del décimo día de la contingencia abonará al personal que se encuentre en dicha situación la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual y, hasta un máximo de tres meses contados a partir del décimo día de la baja.

#### ARTICULO 32. DÍA Y LUGAR DE PAGO

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, el último

día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuara el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria. La liquidación o finiquito del contrato de trabajo cuando éste se extingue, en cuyo caso el pago se hará por transferencia bancaria.

#### CAPITULO VI.-DERECHOS SOCIALES

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a los beneficios sociales conforme a lo estipulado en el capítulo VI.

##### ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

A) Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio podrán solicitar hasta un máximo del 50% del salario mensual que venga percibiendo, haciéndose efectivo los días quince de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y; reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo, o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

B) Los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a obtener anticipos extraordinarios para atender situaciones excepcionales y de urgente necesidad, que será de un mínimo de 300 € y un máximo de 700 €, con carga a un fondo de 10.000 € que se dotará el 1 de enero de cada año.

Dichos anticipos deberán reintegrarse antes del 31 de diciembre de cada año, para lo que la Empresa queda autorizada para practicar las deducciones y compensaciones que procedan en las nóminas que perciba el trabajador, así como en la liquidación económica del contrato de trabajo que se practique a la extinción de la relación laboral.

A la entrega del anticipo, la empresa facilitará al trabajador documento normalizado (según anexo I) de compromiso de devolución en plazo y forma, que aquel deberá suscribir necesariamente.

Cada año de vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para obtener estos anticipos extraordinarios aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez y, aquellos que habiéndolo solicitado en años anteriores no lo hubiesen percibido, a cuyos efectos el Comité de Empresa confeccionará una lista de solicitudes velando por el fiel cumplimiento de este apartado.

##### ARTICULO 34: PREMIOS Y AYUDAS

Desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo todo el personal afectado, percibirá las siguientes ayudas:

- En caso de unión por matrimonio civil o religioso la cantidad de 150 euros
- Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 100 euros

No obstante lo anterior, a partir del momento en que resulte de aplicación la tabla salarial definitiva de 2023 en los términos expuestos en el art. 22 del presente Convenio Colectivo, los premios y ayudas de aplicación, serán los siguientes:

- En caso de unión por matrimonio civil o religioso, la cantidad de 250 euros.
- Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 200 euros.
- Ayuda a discapacitados psíquicos y físicos, el trabajador que bien su cónyuge o alguno de sus hijos/as, tenga una disminución física reconocida por parte de la administración pública y debidamente acreditada, en grado 3 superior de conformidad al Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia, percibirá de la empresa una ayuda de 180 euros, al mes en concepto de asignación al margen de lo que le corresponde con cargo a la seguridad social.
- Premio de Aguinaldo consistente en "Cesta de Navidad", que será entregada por la Empresa en el mes de diciembre y en todo caso antes del día 15 del citado mes, a todo trabajador/a que durante el año natural haya sido contratado al menos durante 180 días.

Los productos que debe contener la misma deberán ser consensuados con la Representación de los Trabajadores, debiendo rondar su valor los 75 Euros.

##### ARTICULO 35. INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores/as afectos por este Convenio:

- En el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.000 euros
- En el caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.000 euros.

2. La empresa viene obligada a asegurar estas indemnizaciones, aportando a la representación sindical, de así solicitarlo, prueba fehaciente de la póliza de seguro que cubra las mismas.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por parte del asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, o en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

#### CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD E HIGIENE

##### ARTÍCULO 36- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Como principio general se ha de especificar que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, considerará y atenderá el cumplimiento y ejercicio de las siguientes materias:

###### 1. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa realizará la Prevención de los Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Elaboración del Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Equipos de trabajo y medios de protección, Información, consulta y participación, Formación de los trabajadores, Medidas de Emergencia, Riesgo grave e inminente y Vigilancia de la salud, Coordinación de Actividades Empresariales, Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando sea necesario, la empresa, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros

que en él puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos se informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

###### 2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el Sistema General de Gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberá incluir una descripción de la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

###### 3. Evaluación de Riesgos.

El empresario/a deberá realizar una Evaluación Inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos.

Asimismo, deberá realizar Evaluaciones Periódicas de actualización de la inicial, cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Se deberá informar al trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar.

###### 4. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios con carácter general. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, pudiendo llegar a provocar enfermedades profesionales a largo plazo, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El reconocimiento médico cuando así se establezca legalmente será obligatorio, en todo caso, para:

- Personal que realice sus funciones en la Planta de Tratamiento.
- Así mismo, será obligatorio el Reconocimiento Médico para el personal de la empresa que sin realizar sus funciones habituales en las secciones mencionadas en el apartado a), acceda a ellas puntualmente por razón de su trabajo.

La negativa por parte del trabajador/a a realizar el Reconocimiento Médico cuando este tenga el carácter de obligatorio, será considerada como una falta de carácter muy grave.

Los reconocimientos médicos, se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo a lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los Reconocimientos Médicos, se realizarán:

- . Una vez al año para todo el personal de manera general y periódicamente según criterio médico para casos especiales.
- . A todo trabajador de nuevo ingreso cuando se incorpore al puesto de trabajo.

###### 5. Igualdad, Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Mediambientales S.A., así como el Protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Valoriza.

6. consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de los trabajadores o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, representación sindical - Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

###### 7. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo. La trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

El párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de

de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales junto con los representantes de los trabajadores. Los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Ley 3/2007, de 22 de marzo y demás normas de desarrollo y concordantes.

#### 8. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos Laborales, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/95 de Prevención de riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud una adecuada formación en el campo de la prevención para el correcto ejercicio de sus funciones.”

#### ARTÍCULO 37- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa entregará dos veces al año las prendas de trabajo que correspondan según anexo II, las prendas de verano se entregaran antes del 30 de abril y las de invierno antes del 30 de septiembre. La Empresa mantendrá la calidad de las prendas que hasta ahora viene manteniendo.

#### CAPÍTULO VIII.

### COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### ARTÍCULO 38- GARANTÍA Y FACULTADES SINDICALES

El comité de empresas es el órgano colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El comité de empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento.

Los miembros del comité de empresa y el delegado sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales en cómputo anual. El crédito horario podrá acumularse entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

El comité de empresa tendrá todas las competencias que les otorga este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

El comité de empresa podrá solicitar mensualmente de la empresa además de la documentación que recibe en la actualidad, fotocopia de los TC2, así como lo establecido en el artículo 64 del ET.

La empresa procederá a la recaudación de la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de una hora anual para realizar asamblea al inicio o finalización de la jornada, siempre que se garantice la prestación del servicio.

Los sindicatos que dispongan de representación en el comité de empresa, podrán constituir secciones sindicales en la empresa.

Tales secciones sindicales estarán representadas ante la empresa por un delegado sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

#### CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 39- FALTAS Y SANCIONES

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores/as contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte el trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
7. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
12. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
14. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro

de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
2. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
3. Falta notoria de respeto o consideración al público.
4. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.
5. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
6. Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.
7. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
9. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
10. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasionen perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.
11. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
12. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
13. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
14. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
15. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
16. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
17. La inobservación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.
18. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.
19. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
20. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, sin autorización.
21. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
22. La reincidencia en faltas leves que hubiera sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
23. La reiterada falsa de aseo y limpieza personal.
24. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario, sin justificación.
25. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
26. La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.
27. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
28. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.
29. La autolesión, cuando se cure ante de dos días.
30. La blasfemia, cuando no sea habitual.

Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o 10 durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.
9. La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
11. La competencia desleal.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. Dedícarse a actividades que la empresa hubiera declarada incompatibles.
14. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
17. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
18. La desobediencia continuada o persistente.
19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
22. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan su objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
23. Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
24. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

#### ARTÍCULO 40.- APLICACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) En las faltas leves:
  1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- b) En las faltas graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) En las faltas muy graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  2. Despido.

**CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE SANCIONES:** A la hora de calificar las infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa.
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los compañeros a los subordinados y a los superiores.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.
- f) Trascendencia en general que pueda suponer para la empresa.

#### ARTÍCULO 41.- PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante tres meses por causa no imputable al empleado sujeto a procedimiento.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurridos tres meses si son faltas leves, seis meses para las graves y un año para las faltas muy graves.

#### ARTÍCULO 42.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Faltas graves y muy graves:

1.- Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la Sección en donde preste servicios el empleado/a y que pudiera ser constitutivo de falta grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la Dirección para el esclarecimiento de los hechos.

2.- Concluida la información reservada y observada la necesidad de aperturar expediente disciplinario, éste se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

- a) Por la Dirección, se procederá en primer lugar a la toma de declaración de las personas que creyese oportunas relacionadas con el resultado del expediente y la práctica de las pruebas que considere necesarias, sean o no propuestas por los interesados.
- b) En el plazo de 5 días se formulará el pliego de cargos.
- c) Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, las alegaciones oportunas en el plazo de siete días hábiles. Igualmente se dará traslado al Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo sin efectuar ninguna alegación, continuarán las actuaciones, considerándose que renuncia a ese derecho.
- d) En los cinco días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior, por parte de la empresa se emitirá propuesta de sanción.
- e) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de un mes desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la empresa decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

Faltas leves:

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refieren los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Las faltas, sanciones o amonestaciones, que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente el Comité de Empresa.

## CAPITULO X.-SUBROGACION

### ARTICULO 43: SUBROGACION

Al término de la concesión de la contrata los trabajadores de la empresa contratista saliente causarán alta en la nueva titular de la contrata, que respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte incluida la sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresa de trabajo temporal, etc...

Ante la inminente remodelación de las instalaciones por automatización de la planta, concluida esta y finalizada la etapa de puesta en marcha, la empresa queda obligada, antes de poder realizar cualquier despido objetivo por dichos motivos, a ofrecer al personal con al menos 4 años de antigüedad, un puesto alternativo de trabajo, no pudiendo afectar este cambio al salario primitivo del trabajador. Las propuestas de cambio y aceptaciones se materializarán por escrito y serán comunicadas de forma previa y debidamente justificada al comité de empresa.

Los trabajadores adscritos a este convenio solo prestarán sus servicios en las instalaciones de la Planta de Las Calandrias.

Lo no recogido en este convenio se estará a todo lo que se dispone en el convenio estatal de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación del alcantarillado.

## CAPITULO XI. IGUALDAD

### ARTÍCULO 44- IGUALDAD

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, 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.

b) Efectiva de mujeres y hombres: 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. UTE LAS CALANDRIAS., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de lo establecido en el art. 34 Apdo. 5º "Igualdad, acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo" del V Convenio Colectivo de la planta de reciclaje y compostaje de Las Calandrias, "Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto, será de aplicación el Plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del grupo Valoriza".

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Teniendo en cuenta que, durante la vigencia de este convenio, el servicio será objeto de una licitación, la empresa adjudicataria aplicará este convenio en su totalidad a fecha de 1 de abril de 2023 o en su defecto a partir de la fecha de inicio del servicio.

No obstante, si a fecha de 1 de abril de 2023, el servicio no estuviese adjudicado, el convenio igualmente se aplicará en su totalidad a excepción de aquellas disposiciones afectas y de aplicación con fecha de 1 de abril de o en su defecto a partir de la fecha de inicio del servicio por parte de la nueva adjudicataria con independencia de cuál sea la fecha de la misma.

Mientras no haya una nueva adjudicación o modificación del contrato actual, no será de aplicación la tabla salarial contemplada en el Anexo V del presente Convenio Colectivo.

Durante el proceso de transformación y modernización de la planta, el personal afectado en cada momento será reubicado en otras funciones a fin de que no se vea afectada su continuidad en el Centro de Trabajo, por consiguiente, no se producirán durante dicho periodo suspensiones algunas en los contratos de la plantilla de este Centro de Trabajo.

### ANEXO I

El trabajador/a (NN AA1 AA2) recibe en este acto la cantidad de (XXX)  en concepto de anticipo extraordinario con cargo al fondo especial constituido al efecto, asumiendo el compromiso de reintegrarlo en el plazo de (XX) meses, para lo cual se procederá a detracer (XXX)  de cada una de las siguientes (Nóminas de los meses que corresponda dentro del año natural).

Asimismo el trabajador/a (NN AA1 AA2), sobrevenida la extinción de la

relación laboral antes del reintegro de la totalidad del anticipo concedido, consentirá que la UTE "Las Calandrias" detraiga de la liquidación que corresponda la cuantía anticipada pendiente de devolución.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, lo firma el trabajador/a con el VºBº del representante de la UTE, en Jerez a DD MM AA.

Fdo. El trabajador/a. VºBº Comité. VºBº Dirección. Autorizado Gerencia

ANEXO II.

PRENDAS DE TRABAJO

Vestuario de verano	Vestuario de invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 polos m/c	2 polos m/l
1 chaquetilla de verano	2 chaquetillas de invierno/2 sudaderas
1 par de botas de seguridad	1 par de botas de seguridad
4 pares de calcetines	4 pares de calcetines

Los trabajadores podrán elegir la entrega de pantalones de pana en el vestuario de invierno.

EQUIPACIÓN ESPECÍFICA	
Personal de prensas de rechazo, barredora, carretilla, maquinista, conductor y capataz:	Mantenimiento:
1 traje de lluvia	1 traje de lluvia
1 parka	1 parka
1 par de botas de agua de seguridad	1 chaleco multibolsillo
	1 par de botas de agua de seguridad

Por deterioro de las prendas de trabajo se entregará una reposición.

Los equipos de protección personal: gafas, mascarillas, cascos ....., se darán a todos los trabajadores del centro en función de las necesidades del puesto de trabajo, para lo cual se suministrará el material más adecuados.

La renovación de los EPIS se hará tantas veces como sea necesario, previa entrega de los Epis deteriorados, con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores/as en el desempeño de sus tareas

ANEXO III

TABLA RESUMEN GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Tabla de Parentescos		
Parientes de 1º grado		
Línea recta ascendiente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendiente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendiente por consanguinidad	HIJA/A	
Línea recta descendiente por afinidad	YERNO	NUERA
Parientes de 2º grado		
Línea recta ascendiente por consanguinidad	ABUELO/A	
Línea recta descendiente por consanguinidad	NIETO/A	
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A	
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A* *HERMANOS DEL CONYUGE POR CONSANGUINIDAD	

ANEXO IV.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022. ART. 22

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIÓN	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA	COMPLEMENTO TRANSPORTE	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA JUNIO
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	1.087,47	217,50	237,66	66,06	2,38	13,47	51,70	1.646,67	1646,67
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	981,84	196,38	224,45	61,66	2,38	12,14	51,70	1.506,71	1506,71
CAPATAZ	1.100,67	220,14	250,86	66,62	2,38	14,82	51,70	1.675,71	1675,71
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.285,52	257,10	343,29	74,31	2,38	14,82	51,70	1.989,95	1989,95
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.087,47	217,50	237,66	66,06	2,38	13,47	51,70	1.646,67	1646,67
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1º PULPISTA	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
OFICIAL 1º CONDUCTOR	1.034,66	206,93	224,45	63,86	2,38	13,47	51,70	1.570,08	1570,08
JEFE/A EQUIPO	929,02	185,80	250,86	59,46	2,38	13,47	51,70	1.469,72	1.469,72
PEÓN ESPECIALISTA	889,43	177,88	145,24	57,81	2,38	12,14	51,70	1.316,59	1.316,59
VIGILANTE	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
JARDINERO	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
LIMPIADOR/A	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67
PEON	863,01	172,60	132,02	56,71	2,38	10,77	51,70	1.271,67	1.271,67

ANEXO V

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 (PTE. INFLACTAR IPC REAL 2022). (ART. 22 Y DISPOSICIÓN TRANSITORIA)

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	GRATIFICACIÓN	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA	COMPLEMENTO TRANSPORTE	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA JUNIO
OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN	1.133,22	283,31	237,67	66,06	3,50	3,50	13,47	51,70	1.859,90	1.859,90
OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	1.027,59	256,90	224,45	61,66	3,50	3,50	12,14	51,70	1.714,64	1.714,64
CAPATAZ	1.146,42	286,61	250,86	66,62	3,50	3,50	14,82	51,70	1.889,59	1.889,59
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.331,27	332,82	343,29	74,31	3,50	3,50	14,82	51,70	2.213,08	2.213,08
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.133,22	283,31	237,66	66,06	3,50	3,50	13,47	51,70	1.859,89	1.859,89
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1º PULPISTA	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
OFICIAL 1º CONDUCTOR	1.080,41	270,10	224,45	63,86	3,50	3,50	13,47	51,70	1.780,66	1.780,66
JEFE/A EQUIPO	974,77	243,69	250,86	59,46	3,50	3,50	13,47	51,70	1.675,02	1.675,02
PEÓN ESPECIALISTA	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
VIGILANTE	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
JARDINERO	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
LIMPIADOR/A	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91
PEON	935,18	233,79	145,24	57,81	3,50	3,50	12,14	51,70	1.519,91	1.519,91