

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 15 de diciembre de 2023, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa "Prezero España, S.A.U.", con su personal dedicado a los servicios de recogida de basuras, limpieza viaria y punto limpio que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora, (Código de Convenio 49100162012023/ Localizador QD75NW77).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Prezero España, S.A.U.", con su personal dedicado a los servicios de recogida de basuras, limpieza viaria y punto limpio que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora, (Código de Convenio 49100162012023), suscrito con fecha 19 de septiembre de 2023, de una parte, por la representación de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 15 de diciembre de 2023.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.U. CON
SU PERSONAL DEDICADO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASU-
RAS, LIMPIEZA VIARIA Y PUNTO LIMPIO QUE TIENE CONCERTADO CON
EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 1.- *Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo, suscrito por el Comité de Empresa y los representantes de la empresa, teniendo ámbito de empresa y vincula a todos los trabajadores dedicados a los servicios de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Punto Limpio del municipio de Zamora que se encuentren al servicio de la empresa, "Prezero España, S.A.U." o de cualquier empresa, entidad u organismo público, que ostente la gestión del servicio que se describe en el convenio colectivo, cualquiera que sea la modalidad de contratación que en la actualidad esta empresa tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

Artículo 2.- *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 2 años, a partir del 1 de enero del año 2023, teniendo por consiguiente su término final el 31 de diciembre del año 2024.

Entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero del año 2023.

Artículo 3.- *Denuncia.*

Al término de la duración del presente convenio colectivo se prorrogará automáticamente de año en año si, en un mes antes de su vencimiento, ninguna de las partes lo denunciara de forma expresa. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos para el año prorrogado se revisará en la misma proporción de incremento en que lo haya hecho la subida del gobierno para la revisión de las pensiones en la correspondiente normativa que se establezca al efecto. La forma de denuncia, lo será mediante notificación de cualquiera de las dos partes a la otra. Denunciado el convenio y hasta tanto no se proceda a la firma del nuevo, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Artículo 4.- *Condiciones más beneficiosas.*

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte. Con carácter general se reconocen como derechos adquiridos en sus propios términos, todas aquellas condiciones estipuladas en anteriores convenios suscritos entre empresa y Representantes de los trabajadores con el conocimiento y ratificación del Excmo. Ayuntamiento de Zamora que no sean expresamente modificadas en este convenio.

Artículo 5.- *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, compensarán



y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, los emolumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Artículo 6.- Regulación de normas.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones entre la empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector y en la legislación laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 7.- Comisión Paritaria. Interpretación y aplicación del convenio.

Definición y estructura.

Al objeto de estudiar cuantas interpretaciones o problemas se planteen en el período de vigencia o prórroga del presente convenio colectivo, se establece una Comisión Paritaria integrada en su parte social, por los delegados de personal elegidos en el proceso de Elecciones Sindicales para el Comité de empresa, y en igual número por la parte empresarial. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quien corresponda. La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el día de la firma del presente convenio. La Comisión Paritaria contará con un Reglamento Orgánico de Funcionamiento. Los dictámenes de la Comisión Paritaria son vinculantes, y las actas de las reuniones celebradas por la misma se legalizarán mediante su presentación y registro en la autoridad laboral competente al efecto para posteriormente adjuntarse al presente convenio colectivo.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida, antes de entablar reclamación ante los Organismos competentes, a informe de la Comisión Paritaria.
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio colectivo.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales promulgadas posteriormente a la firma del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido.
- 5.- Seguimiento y aplicación de los casos que corresponda de las mejoras sociales/ayudas establecidas en el convenio colectivo. La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

Procedimientos:

Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la



Empresa y el Comité de Empresa, debiendo ser convocada la reunión con una antelación mínima de 48 horas. Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinario y/extraordinarios. Otorgará tal calificación la empresa, así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado, y en los asuntos extraordinarios en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

Resolución de conflictos.

1.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos.

Conforme a lo establecido en el artículo 82.2 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos que se establezcan a este respecto los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y específicamente al regulado en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimiento de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL III) que establece la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos así como a los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El Serla conocerá de los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

2.- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del



vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones, actividades o tareas se le ordene dentro del general cometido de su competencia profesional. La empresa deberá comunicar inexcusablemente al Comité de Empresa en reunión previa, cualquier variación en las condiciones de trabajo que afecten al personal, incluso en este convenio colectivo. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se regularán por lo establecido en el artículo 41 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo regulado en el presente convenio colectivo.

Artículo 9.- Información de la empresa a los representantes de los trabajadores.

La dirección del Centro de Trabajo estará obligada a informar y consultar a los representantes legales de los trabajadores en las siguientes materias:

- a) Ante cualquier tipo de sanciones o despidos, previas a su ejecución.
- b) Con carácter previo a su ejecución o tramitación, en las siguientes materias:
 - Reestructuración de plantilla
 - Movilidad funcional
 - Cierre total o parcial, definitivo o temporal
 - Venta o sucesión de la empresa
 - Reducción de jornada
 - Planes de formación
 - Evaluación de Riesgos Laborales
 - Implantación, cambio o revisión de los sistemas de organización del trabajo.
 - Implantación de sistemas productivos
 - Valoración de puestos de trabajo
 - Contratación laboral a través de ETT's.
 - Horas extraordinarias
 - En todo tipo de contratación laboral



- Concesión de excedencias laborales
- Otras cuestiones que se acuerden entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Artículo 10.- Abuso de autoridad.

1.- El trabajador que considere haber sufrido abusos de autoridad por sus jefes, mandos o encargados, dará cuenta de estos a la dirección de la empresa por medio de sus representantes legales, obligándose la empresa a que, en el plazo máximo de 7 días, iniciar la apertura del correspondiente expediente.

2.- Paralelamente, el trabajador o sus representantes podrán formular la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo, o si fuese necesario ante los Órganos Jurisdiccionales.

Artículo 11.- Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo suscritos se adaptarán a la legislación vigente en cada momento.

La empresa, en virtud del art. 8.4 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los cinco días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores con representación en el Comité de Empresa deberán recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 12.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo. (Art. 48 ET).

1.- Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2.- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación



laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. 108

3.- En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4.- 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 periodos semanales 109 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 periodos, 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. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgé-

R-202303643



5.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

6.- 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 una de las personas progenitoras. 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 caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7.- 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.

8.- En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), 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.



9.- 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.

Artículo 12 bis.

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2.- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 13.- Dimisión del trabajador/preaviso.

1.- Cuando del trabajador lleve más de un año vinculado a la empresa y decida voluntariamente rescindir el contrato laboral que le unía a la empresa, obligatoriamente procederá a preavisar a la dirección con la antelación siguiente:

- Personal no cualificado: 1 semana.
- Personal cualificado: 2 semanas.
- Mandos intermedios/encargados: 1 mes.

Artículo 14.- Exigencias formales adicionales al despido.

1.- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar en el mismo, lo hechos que lo motivan, así como la fecha en que comenzará sus efectos.

2.- La empresa está obligada a remitir copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores quienes podrán asesorar al trabajador a fin de proceder ante la autoridad laboral en la forma correspondiente.

3.- Cuando el trabajador despedido fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, será necesario la apertura de expediente contradictorio, en él serán oídos, además del despedido, los representantes legales de los trabajadores.

4.- La inobservancia de la notificación de despido por escrito, presupone la calificación de despido improcedente.

Artículo 15.- Estabilidad en el empleo.

La empresa no podrá despedir a un trabajador alegando inadaptación o ineptitud cuando el trabajador ante cambios de tecnologías o nuevos métodos de trabajo no haya recibido la óptima formación que le permita adaptarse a los cambios, para ello la empresa realizará un informe de la formación que el trabajador haya



recibido por parte de la empresa, a lo largo de su vida laboral. El trabajador no podrá ser despedido si previamente la Dirección de la Empresa no prueba fehacientemente ante los representantes legales de los trabajadores la imposibilidad de que el trabajador no cuenta con las condiciones profesionales necesarias para ocupar un puesto de trabajo en la empresa. A este respecto la mutua con la que la empresa tenga concertados los servicios médicos deberá de emitir un informe que lo acredite.

Artículo 16.- Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba de dos meses para los trabajadores no titulados. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. El período de prueba se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal y deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso, si el trabajador no rebasara el periodo de prueba, la empresa mediante notificación escrita podrá comunicarle la extinción de la relación laboral, informando en todo caso las causas de la misma, el trabajador en este caso tendrá derecho a la percepción de la liquidación de las partes proporcionales que efectivamente le correspondan, en cuanto a vacaciones no disfrutadas y pagas extras devengadas, durante el período contratado. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo del personal encuadrado en el ámbito del Convenio colectivo será de lunes a sábado a razón de 6 horas y 30 minutos diarios. La prestación de los servicios podrá hacerse en horario de mañana, tarde, noche o en turno partido de mañana y tarde este último para el mercado de abastos y para aquellos servicios que vengan regulados en el contrato de adjudicación del Ayuntamiento de Zamora a la empresa concesionaria en la modalidad de turno partido.

El calendario laboral individual con la jornada anual de trabajo para el siguiente año será entregado a los trabajadores antes del 31 de diciembre del año en curso. Este calendario laboral se entregará a todos los trabajadores afectados por el convenio, trabajadores a tiempo completo, trabajadores de SDF y trabajadores de sábados, indicando en el mismo:

- 1.- Sábados anuales de descanso (38 sábados para los trabajadores a jornada completa; 9 días para los de SDF que pueden ser sábados o domingos y 4 sábados para los de sábados).
- 2.- Jornada anual en horas (Tiempo completo: 1488.5 h efectivas; SDF: 656.5 horas efectivas; sábados: 286 horas efectivas.)
- 3.- Las 12 fiestas nacionales, los 2 locales y la fiesta patronal.
- 4.- Los trabajadores de SDF y los trabajadores de sábados, tendrán derecho a 1 día de libre disposición a descontar de la jornada efectiva de trabajo.

La realización del servicio de recogida nocturna se realizará desde la entrada en vigor del horario oficial de invierno desde las 22:00 horas y desde las 23:00 horas cuando entre en vigor el horario oficial de verano. Dentro de la jornada se incluyen 30 minutos para el bocadillo que se considerarán como tiempo efectiva-



mente trabajado. La empresa concederá hasta un total de tres días de libre disposición a todo el personal a tiempo completo, los días así generados tendrán la consideración a todos los efectos de “días de libre disposición” y podrán disfrutarse de acuerdo con lo recogido en el artículo 26.11 de este convenio. Los días libres deberán solicitarse a la empresa por escrito. Asimismo, en concepto de reducción de jornada, se establece que todos los trabajadores a jornada completa tendrán derecho a disfrutar 38 sábados al año. En el calendario anual de cada trabajador se reflejarán exclusivamente el número de sábados a prestar servicio teniendo en cuenta la regulación establecida en el convenio de un sábado trabajado y tres de descanso como mínimo, si con esta regulación hubiera algún sábado sobrante, tanto la empresa como el trabajador podrán elegir el sábado a descansar en un porcentaje del 50% cada parte. Los sábados a trabajar por calendario se podrán cambiar por acuerdo entre trabajador y empresa o entre trabajadores, de tal forma que los cambios se realizaran conforme a las funciones que se desempeñen, es decir conductor con conductor, oficial de segunda con oficial de segunda, peón con peón, etc. y comunicándolo la parte que desee cambiarlo con al menos siete días de antelación. Estos cambios deberán ser comunicados a la empresa por escrito.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 21:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Los trabajadores afectados por dicho horario tendrán un complemento de nocturnidad, cuya cuantía se fija en la tabla salarial del convenio colectivo. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considera trabajador nocturno a aquél que realice en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, según se recoge en el artículo 36 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por acuerdo entre empresa y comité de empresa se establece la jornada irregular en el 10% de la jornada anual, lo que supone la utilización de 148,2 horas anuales como jornada irregular para los trabajadores a tiempo completo, estableciéndose la jornada irregular para los trabajadores de SDF en función de un porcentaje del 10% respecto de su jornada anual y que se corresponde con 65,6 horas. Así mismo se establece una jornada irregular para los trabajadores de sábados en 28,6 horas teniendo en cuenta su jornada anual aplicándole el porcentaje del 10%. La distribución de dichas horas respetará lo establecido en el artículo 34.2 ET. Ante la notificación al trabajador con cinco días de antelación, las horas trabajadas en jornada irregular no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

La jornada irregular sólo se aplicará dentro de la jornada ordinaria de trabajo, y en ningún caso podrá aplicarse en descanso de los trabajadores. La distribución de las horas irregulares para el personal de tiempo completo, SDF y sábados se hará de forma equitativa entre todos los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo.

Trimestralmente se informará de las horas de jornada irregular realizadas por los trabajadores al Comité de Empresa.

Artículo 18.- Trabajo en domingos y festivos.

El personal afecto a este convenio colectivo disfrutará como norma general, su descanso semanal en domingo. No obstante, lo especificado en el apartado anterior, por tratarse de un servicio público de necesaria realización, se establecerá un servicio restringido los domingos y festivos.



El personal de recogida que realice estos trabajos tendrá una remuneración conforme a lo establecido en la Tabla Salarial del Convenio. Ante situaciones imprevistas y excepcionales los trabajadores están obligados a realizar los trabajos que se le asignen, retribuyendo estas horas de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de este convenio, estando los efectivos de personal a emplear supeditados a lo que disponga la Autoridad Municipal.

Artículo 19.- Festividad patronal.

El día de San Martín de Porres, Patrón de este gremio, será festivo de convenio a todos los efectos, para todo el personal de la plantilla, tanto personal a tiempo completo, como SDF y sábados. Tendrá la consideración de abonable y no recuperable. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre empresa y comité

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales dadas las características del Servicio Público a realizar, así como las causadas por ausencias imprevistas, cambios de turnos, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, y lo pactado en este artículo.

La empresa en los periodos previsibles y siempre y cuando la empresa cuente por parte del cliente con la previsión de los servicios a prestar (Carnavales , Semana santa, San Pedro, Navidad, y Cabalgatas) para la realización de horas extraordinarias o festivos completos, avisara a los trabajadores que consten en el listado de voluntarios para la realización de estas horas extras y festivos en el plazo de 24 horas desde que se disponga de la información por parte del cliente con 15 días de antelación, salvo en aquellos casos imprevistos y necesidades comunicados por el Ayuntamiento.

La dirección de la empresa informara mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución productiva, al mismo tiempo que entregara a cada trabajador que realice o vaya a realizar horas extraordinarias un vale en el que figuren las horas y minutos realizados al termino de las mismas y que serán registradas por el encargado al que corresponda.

Todos los servicios que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida serán considerados como servicios extraordinarios, y a ellos podrá asistir todo el personal de limpieza viaria que lo solicite previamente, para ello solicitaran entrar a formar parte de una lista de llamada que se empleara con carácter rotativo. Dicha lista se elaborará en el mes de Enero de cada anualidad, según fecha de registro de la solicitud, a ella se podrán incorporar cuantos trabajadores deseen, previa solicitud en el mes de diciembre. La lista se expondrá en los tableros de anuncios de la empresa, antes del 20 de enero de cada anualidad y comenzará su vigencia a partir del 1 de febrero de cada año. La lista podrá ser consultada por los trabajadores en la oficina y se entregará una copia de esta al Comité de Empresa.

El personal podrá ser excluido de dicha lista cuando se niegue a asistir a realizar los servicios extraordinarios cuando por orden de lista le corresponda o incurra en falta de asistencia para realizar los servicios para los que fue llamado, salvo que pueda justificar la ausencia. El trabajador no será llamado para realizar servicios extraordinarios durante sus vacaciones reglamentarias. Mensualmente la empresa elaborara un listado con los servicios extraordinarios y festivos realizados por los



trabajadores, en el que figuraran las horas realizadas y el día de realización de forma individualizada y que será expuesto en los tablones de la empresa. La hora extraordinaria consistirá en el abono de una hora ordinaria con un recargo de un 75%. Los trabajadores nocturnos que realicen horas extraordinarias nocturnas las percibirán a razón de una hora extraordinaria normal (75%). Los trabajadores de sábados, o de sábados, domingos y festivos, que realicen horas extraordinarias en sábados, o en sábados, domingos y festivos, las percibirán a razón de una hora extraordinaria normal (75%). Las horas extraordinarias festivas conllevaran un recargo de un 140% respecto de la hora ordinaria.

Las horas nocturnas (normales o festivas) conllevaran un recargo en la siguiente forma:

- Las dos primeras horas nocturnas realizadas cada día se abonarán aplicando a la hora extraordinaria, el recargo de nocturnidad en la parte proporcional.
- A partir de la segunda hora se abonará la nocturnidad completa.

Artículo 21.- Vacaciones.

Todos los trabajadores a jornada completa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán con carácter rotatorio de un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración será de veintiocho días laborables de vacaciones, y que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador. Para la plantilla de tiempo parcial, los días de vacaciones a disfrutar serán en proporción al porcentaje de jornada.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán con carácter rotatorio de un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración será de veintiocho días laborables de vacaciones, y que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

El periodo de vacaciones se entenderá referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, según calendario rotativo a establecer por la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo derecho a las mismas en la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de enero.

El trabajador podrá voluntariamente solicitar un mes diferente de vacaciones.

El número máximo de trabajadores que podrán coincidir en el mismo periodo vacacional cuando las soliciten fuera de la época vacacional será:

- 2 conductores, 1 Oficial 2ª y 3 peones a jornada completa.
- 1 conductor y 1 peón a tiempo parcial.

Estas peticiones deberán solicitarse antes del 28 de febrero de cada año, en el caso en que concurriera más de una solicitud del número máximo establecido anteriormente para el mismo periodo vacacional se procederá al sorteo entre ellas. Las solicitudes presentadas después de la fecha arriba indicada, no se admitirán salvo que existiera causa justificada.

En el caso de que acontecieran problemas de causa mayor que obligaran al trabajador a pedir la modificación de su periodo vacacional asignado en calendario anual de vacaciones, la empresa y el comité de empresa en reunión extraordinaria decidirán en base a las razones alegadas el cambio de dicho periodo vacacional.

En el mes de diciembre la empresa presentará el plan anual de vacaciones para el año siguiente, para ser acordado con el Comité de Empresa, posteriormente será expuesto en el tablón de anuncios para que la plantilla tenga conocimiento de este y pueda en su caso, hacer las reclamaciones oportunas.



Aquellos trabajadores que deseen intercambiar sus vacaciones con otro trabajador y hayan acordado reemplazarse mutuamente, lo comunicaran por escrito a la empresa quien procederá a modificar el calendario previsto, en lo relativo a los trabajadores afectados incorporando a los trabajadores que han solicitado el cambio en los meses solicitados.

A elección del trabajador las vacaciones podrán disfrutarse a mes completo o fraccionándolas en un máximo de 2 periodos a lo largo del año natural.

El trabajador que desee fraccionar sus vacaciones deberá disfrutar una quincena dentro del periodo vacacional acordado en este artículo, teniendo en cuenta el mes que se le hubiera asignado, la otra quincena la disfrutara en el mes que haya elegido.

El disfrute de las vacaciones fraccionadas se limitará a un máximo una misma quincena:

- 2 conductores, 1 Oficial 2ª y 3 peones a jornada completa.
- 1 conductor y 1 peón a tiempo parcial.

Cuando coincidan más trabajadores del número total permitido, se realizará un sorteo entre los mismos para poder adjudicar el derecho al disfrute. La solicitud de fraccionamiento de las vacaciones deberá de solicitarse antes del 28 de febrero de cada año.

Dicho sorteo contará siempre con la presencia de algún miembro del Comité de Empresa.

El trabajador que antes del disfrute de sus vacaciones causara baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho a que no se le compute el período de incapacidad temporal como tiempo de vacaciones. Empresa y trabajador podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones perdidos inmediatamente después de la fecha de alta de IT, no obstante, se aplicarán las siguientes normas:

Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo, pudiendo acordar con la empresa el disfrute de estas inmediatamente después de que produzca el alta por incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior. En situación de IT cuando el trabajador no haya podido disfrutar parte de sus vacaciones anuales, estas podrán ser disfrutadas en la anualidad siguiente.

La contratación para cubrir el periodo vacacional se hará prioritariamente con personal de SDF y personal de sábados.

Artículo 22.- Permisos no retribuidos.

La empresa podrá conceder previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta 1 año de permiso no retribuido anualmente, a quien lo solicite con antelación suficiente. En los casos de urgente necesidad, la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible. Se concederán diez días de permiso de paternidad no retribuido en los casos de nacimiento. En los casos de acogimiento o adopción de un hijo se concederá el tiempo indispensable. Igualmente se establece la posibilidad de que un trabajador pueda reducir su jornada en un 50%, con reducción del salario en la misma proporción, durante un mes para aten-



der a un familiar de primer grado, por razón de enfermedad grave. Las justificaciones médicas deberán ser aportadas en la primera semana de la reducción de jornada que aquí se contempla. Cuando el trabajador necesite por razones justificadas solicitar a la empresa una modificación de su jornada diaria de trabajo, la empresa y el trabajador, previo acuerdo, establecerán dicha modificación así como la compensación horaria necesaria que se determine y el horario de realización de la misma, de ello se informara al comité de empresa.

Artículo 23.- Licencias. Permisos retribuidos.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos en la forma y condiciones que a continuación se indica:

1.- Por matrimonio, o registro de pareja de hecho del trabajador, 15 días naturales, pudiendo el trabajador elegir la fecha de disfrute de los mismos, dentro del año en curso.

2.- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 1 día natural ampliable a 4 si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento a distinta provincia.

3.- Muerte de familiares: Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad 3 días si es en la misma provincia y 5 días si es fuera de ella.

4.- Muerte de familiares: De tercer grado de consanguinidad o afinidad se tendrá derecho a 1 día natural.

5.- Nacimiento de hijo: 3 días. Si concurre enfermedad grave en la esposa, pareja de hecho o en el hijo como consecuencia del parto, se aumentará a 5 días. Igualmente se tendrá derecho a los permisos regulados de paternidad en las leyes y normas a nivel estatal.

6.- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

- Este permiso podrá disfrutarlo el trabajador de manera fraccionada, y no necesariamente desde el hecho causante.
- Por enfermedad grave de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día si es en la misma provincia y 2 si es fuera de ella.

Se entenderá por enfermedad grave:

- La dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización
- La intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión
- La simple hospitalización

7.- Causa de fuerza mayor: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata: 4 días de permiso. Este permiso se podrá solicitar fraccionado por horas.

8.- Para el caso de renovación de carnet de conducir de las clases "B", "C" "D" y "E" del personal que los requiere para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.



9.- Para acudir a consulta médica la Empresa concederá al trabajador el tiempo necesario para acudir a consulta médica, tanto de la sanidad pública como de la sanidad privada. El trabajador podrá disponer hasta un máximo de dos jornadas al año para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, abuelos y nietos. En ambos casos, será necesario presentar en la empresa el oportuno justificante.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo y que no sea imputable al trabajador, el día será abonable y no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

11.- Días de libre disposición.

Los tres días de libre disposición recogidos en el artículo 20 de este Convenio, serán retribuidos. Tanto los tres días de libre disposición como días sobrantes de vacaciones, serán solicitados por escrito a elección de los trabajadores tanto de jornada completa como de SDF y sábados, de la siguiente forma:

Del 1 al 31 de diciembre, solo podrá solicitarse 1 día de libre disposición por categoría, pudiendo ser concedido como máximo a 2 oficiales de primera, 1 oficial de segunda y 3 peones. En el caso de haber más solicitudes que los permitidos se realizará un sorteo entre los trabajadores que los hubieran solicitado. Aquellos trabajadores cuya solicitud no hubiera sido adjudicada, podrá disfrutar de ese día de libre disposición, de común acuerdo con la empresa, antes del 31 de enero del año siguiente.

En los periodos de Semana Santa y San Pedro, solo podrá ser solicitado 1 día por trabajador, por categoría y día, realizándose igualmente un sorteo en el caso de que hubiera más de una petición.

El resto del año de estos días (de libre disposición y los días sobrantes de vacaciones) podrán disfrutarse como máximo tres días juntos solamente por dos trabajadores por categoría, turno y día solicitándolo a la empresa por escrito con 5 días de antelación. Si hubiera más de dos peticiones de cada categoría y día, se realizará un sorteo para establecer la adjudicación de los días de libre disposición y los días sobrantes de vacaciones).

Por cuestiones de servicio tanto los días de libre disposición como los días sobrantes de vacaciones no podrán disfrutarse de forma conjunta ni podrán unirse al periodo vacacional.

12.- Permisos por razón de violencia de género. Los supuestos en que la víctima de violencia de género tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia total o parcial tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que se mantenga la situación.

Igualmente, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos a mayores que se alcancen entre la



empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el presente artículo, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias, que serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

13.- Por traslado de domicilio: 3 días.

14.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras 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.

Para el disfrute de este permiso, la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, dado el carácter público y esencial del servicio que se presta, la concreción horaria de la reducción de jornada solicitada deberá tener en cuenta tanto los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art 37 del ET, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



15.- Por riesgo durante el embarazo y lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una trabajadora pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural. El empresario adaptará el puesto de trabajo de la embarazada o madre en lactancia natural cuando estas puedan influir negativamente en su salud o en la del feto o del hijo, previo informe del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

El concepto de afinidad se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

16.- Permiso Parental: para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Al estar pendiente de desarrollo reglamentario el pago del permiso por parte de la seguridad social se trata de un permiso NO retribuido.

Los trabajadores incluidos en este convenio tendrán derecho a lo establecido en la Ley de Familias, Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.- Salario base.

El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo será el que se establece en las tablas salariales anexas. El salario base se devengará por día natural.

Artículo 25.- Antigüedad.

Todo el personal regulado por este convenio colectivo tendrá un complemento por antigüedad según los años de servicio, equivalente a 3 bienios del 5% del salario base y posteriores quinquenios del 7% del salario base, con un tope máximo del 60%, que es igual a 41 años o más.

Artículo 26.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 horas, tendrá un plus de nocturnidad consistente en un



25% del salario base de la tabla salarial. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna.

Artículo 27.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Se establece para el conjunto de estos conceptos y para aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa, un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, equivalente a un 30% calculado sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 28.- Plus de transporte.

Todo el personal afecto a este convenio colectivo percibirá un plus de transporte, por día natural, fijado en la tabla salarial anexa.

Artículo 29.- Premio fin de año.

A fin de año, la empresa dará un premio a todo el personal que preste sus servicios en esa fecha, en la cuantía establecida para el año 2013 incrementada en el importe de la subida salarial o parte proporcional al tiempo trabajado, que se abonará de una sola vez, el último día laborable anterior al 31 de diciembre. Dicho plus será incrementado en los años de vigencia del convenio en los mismos importes que el salario base.

Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal regulado por este Convenio tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Cuantía

Se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad más el plus funcional extra indicado en las tablas salariales.

b) Denominación.

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en este artículo se denominarán:

- Gratificación de verano, que se devengará con el sueldo del mes de junio.
- Gratificación de navidad, que se devengará en el mes de diciembre.
- Beneficios, que se devengará con el sueldo del mes de febrero.
- Festividad patronal, que se devengará con el sueldo del mes de octubre.

Artículo 31.- Plus de calidad.

Todo el personal regulado por este Convenio percibirá un plus de calidad según se establece en la tabla salarial para cada categoría. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 32.- Plus convenio.

Todo el personal encuadrado en el presente Convenio percibirá por este concepto la cuantía fijada en la tabla salarial. Este plus se abonará por día natural.

Artículo 33.- Plus polivalencia.

Los Oficiales 2.^a maquinistas percibirán un plus de polivalencia en la cuantía mensual que se especifica en la tabla salarial. Así mismo, se establece un plus para los trabajadores de SDF de 30 euros/mes devengado durante 12 mensualidades, a partir del 1.1.2024.

Artículo 34.- Pago de haberes.

El pago de haberes se realizará antes del último día de cada mes. La empresa



entregara al trabajador la nómina correspondiente al mes abonado en los primeros 5 días del mes siguiente.

CAPÍTULO IV - ACCIÓN SOCIAL

Artículo 35.- Ayuda asistencial.

1.- Anticipos reintegrables.

El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable en la cuantía máxima de 2.000 euros. La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa, quién deberá extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos les sean requeridos. La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo máximo de un año, el trabajador está obligado a devengar por el dinero adelantado, el interés que fije el Euribor en operaciones a 90 días. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 20.000 euros.

2.- Ayuda de estudios.

La empresa establece a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio y de sus hijos o cónyuge, un fondo de 1.000 euros para ayuda de estudios establecidos oficialmente. La empresa de acuerdo con el Comité de Empresa en el mes de enero publica una convocatoria en la que podrán participar todos los trabajadores que cursen estudios reglados, así como sus hijos o cónyuge. Empresa y Comité de Empresa acordaran los criterios de concesión, las ayudas máximas a establecer por grupo de estudios y la fecha en que se devengarán dichas ayudas. Cuando el fondo establecido no sea consumido por las peticiones efectuadas, se acumulará para el siguiente año.

Artículo 36.- Póliza de accidentes.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones y por las causas descritas:

- En caso de fallecimiento por accidente de trabajo 32.719,94 euros, para el 2023.
- En caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total, para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o, enfermedad profesional 54.533,23 euros para el 2023.
- En caso de muerte por enfermedad profesional 32.719,94 euros para el 2023.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral, el contraído o sufrido con ocasión de la prestación del servicio a esta empresa. Las cantidades reflejadas se revisarán según los incrementos salariales pactados en los respectivos convenios colectivos (Anexo-Tablas salariales).

Artículo 37.- Ayuda por rotura de gafas.

Se establece la creación de un fondo para la rotura de gafas y lentillas de 750 euros en total incrementado en la subida salarial prevista para el convenio de forma



anual. La cobertura máxima alcanzará hasta el 50% del valor de los cristales. Para el acceso a dicha ayuda será necesaria la previa justificación tanto de la rotura como de la adquisición de las nuevas gafas y siempre y cuando esta rotura se produzca durante la jornada laboral, para ello deberá de dejarse constancia en el parte de trabajo el mismo día que suceda y/o comunicarlo al superior inmediato. Se revisará dicha cantidad en el IPC real de cada año de la vigencia del convenio. La gestión de este fondo se llevará a cabo a final de cada año por la Comisión Paritaria. Si no se agotara este fondo anual se distribuirá entre los solicitantes para intentar llegar al 100% del valor de los cristales, si aun así el fondo no se agotara se acumulará para el año siguiente.

Artículo 38.- *Carnet de conducir.*

Se abonarán los gastos de renovación del carnet de conducir de Clase B y C, así como los gastos de renovación del CAP a aquellos conductores que utilicen el mismo para el servicio de la empresa, emitiéndose la factura correspondiente a la renovación a nombre del titular y presentándolo en la empresa.

Artículo 39.- *Bajas por incapacidad temporal.*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de baja el 100% del total de retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante y mientras dure la incapacidad temporal con sus prórrogas correspondientes.

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal en el momento de la firma de un nuevo convenio, se les revisará las cantidades que vinieran percibiendo a cuenta de la empresa, en la cuantía que corresponda según el nuevo convenio. A efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa.

Artículo 40.- *Premios de permanencia.*

Si un trabajador solicitase la jubilación antes de los 65 años, la empresa sustituirá al trabajador que se jubile, por otro trabajador que o bien sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas, por desempleo o joven demandante de primer empleo. Los trabajadores que soliciten su jubilación recibirán un premio por permanencia conforme a la siguiente escala:

- A los 60 años: 5 mensualidades.
- A los 61 años: 4 mensualidades.
- A los 62 años: 3 mensualidades.
- A los 63 años: 2 mensualidades.
- A los 64 años: 1 mensualidad.

Artículo 41.- *Jubilaciones.*

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación total siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico en cada momento.

El acceso a la jubilación parcial deberá ser autorizado expresamente por la empresa previa solicitud del trabajador y siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 42.- *Accidentes de tráfico.*

En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa, y cumpliendo la función que le haya sido encomen-



dada, le sea retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada de dicho permiso, sin menoscabo de las retribuciones que viniera percibiendo. En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones del nuevo puesto a desarrollar, siendo reintegrado en su puesto de trabajo una vez se encuentre de nuevo en posesión del permiso de conducir. Los posibles problemas que surjan serán tratados en Comisión Paritaria. Los cambios que se produzcan por estas situaciones no darán lugar a creación de vacante. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación cuando la retirada del permiso de conducir sea debido a embriaguez o si concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe. Las multas de tráfico impuestas a los trabajadores que además de su cometido profesional, utilicen vehículos de la empresa para la prestación de los servicios o del trabajo diario, que sean imputables a la actuación del trabajador y motivadas por exigencias del servicio, serán abonadas íntegramente por la empresa, así como las que sean exclusivamente imputadas a la empresa y no a la actuación del trabajador. La empresa, garantiza la defensa jurídica y la fianza necesaria para la obtención de la libertad provisional en caso de accidente no doloso, salvo casos o supuestos de embriaguez y/o toxicomanía, imprudencia temeraria o mala fe en el servicio de la empresa a no ser que el trabajador renuncie expresamente a ello o prefiera contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos. La garantía de la defensa judicial se extiende además al resto de trabajadores, cuando el trabajador haya actuado en ejercicio de sus funciones y en defensa de los intereses de la empresa.

Artículo 43.- Plazas vacantes.
Provisión de puestos de trabajo.

Se entenderá por:

Plaza vacante: Es la generada por ausencia definitiva del puesto de trabajo, del trabajador fijo asignado a la plaza, debido a ascensos, jubilación, incapacidad permanente total definitiva (no revisable) u otras causas de terminación del contrato de trabajo.

Plaza temporal: Es la generada por ausencia temporal del puesto de trabajo, del trabajador fijo asignado a la plaza, debido a vacaciones, licencias, enfermedad o cualquier otra causa análoga a la que tenga derecho de acuerdo con el convenio colectivo y la normativa vigente; o bien, las que se produzcan como consecuencia de trabajos extraordinarios a petición del Ayuntamiento en una ampliación temporal y sean asumidos por la empresa.

Art. 43.1.- A plazas de superior categoría:

Las plazas vacantes definitivas de superior categoría serán cubiertas de acuerdo con el orden establecido en este artículo, cuando surja la necesidad de cobertura de una plaza, y esta se cubrirá el día 1 del mes siguiente, a partir del día y mes que se genere.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Las vacantes se cubrirán por el siguiente orden de prioridad:

R-202303643



A Conductores:

1.- Dos trabajadores de SDF de la lista de conductores, por riguroso orden de antigüedad.

2.- Un trabajador de la lista de promoción interna de conductores, mediante concurso entre todo el personal de la empresa de acuerdo con el apartado 1) de ese artículo.

Y así sucesivamente en las siguientes vacantes que se generen.

Las plazas vacantes cubiertas por un trabajador de sábados, domingos y festivos (SDF) conductores, generan unas vacantes de SDF que serán cubiertas mediante la contratación de un trabajador externo.

La plaza cubierta por un trabajador de la lista de promoción interna de conductores generará una plaza vacante de SDF que será cubierta por un peón de sábados por riguroso orden de antigüedad y que a su vez generará una vacante de peón que será cubierta mediante contratación externa.

A Oficiales de 2ª:

1.- Dos trabajadores de sábados domingos y festivos con categoría de peón que hayan venido realizando las funciones de oficial de 2ª por riguroso orden de antigüedad.

2.- Un trabajador de la lista de promoción interna de Oficiales de 2ª, mediante concurso entre todo el personal de la empresa de acuerdo con el apartado 2) de este artículo.

Y así sucesivamente en las siguientes vacantes que se generen.

Cuando la plaza generada sea de oficial de segunda se cubrirá por un trabajador de SDF con categoría de peón que hayan venido realizando las funciones de oficial de 2ª, que genera una plaza de SDF que será cubierta por un peón de sábados por riguroso orden de antigüedad y que a su vez genera una vacante que será cubierta mediante contratación externa.

La plaza cubierta por un trabajador de la lista de promoción interna de Oficiales de 2ª generará una plaza vacante de SDF que será cubierta por un peón de sábados por riguroso orden de antigüedad y que a su vez genera una vacante que será cubierta mediante contratación externa.

Apartado 1) Promoción Interna a Oficiales de 1ª

Los aspirantes que no ostenten la categoría de oficial de 1ª en la empresa deberán superar las siguientes pruebas:

1) Un examen teórico relativo a conocimientos de conducción, seguridad vial y de mecánica. Los puntos necesarios para aprobar el examen teórico consistirán en responder una prueba que constará de 20 preguntas tipo test en la que es indispensable contestar a 15 preguntas correctamente para aprobar, esto equivaldría a 5 la nota, obteniendo 1 punto más por cada pregunta contestada correctamente:

Preguntas correctas	Puntuación
20	10
19	9
18	8
17	7
16	6
15	5



No restarían las preguntas si fallan y las no respondidas no puntuarían. En el caso de no superar este examen el aspirante será excluido y no podrá realizar el examen práctico.

2) Un examen práctico que consistirá en una prueba de conducción que incluirá las maniobras habituales a realizar en el servicio durante el recorrido, por un tramo de alguna de las rutas de la ciudad de las que normalmente se realizan a diario, a criterio y elección del examinador, con un camión de carga lateral o vehículo similar de prácticas facilitado por la autoescuela, durando la práctica 25 minutos.

La baremación será establecida en base al menor número de faltas deficientes y leves obtenidas en la prueba práctica:

Sin faltas deficientes ni leves	10 puntos
Con una falta leve	9 puntos
Con dos faltas leves	8 puntos
Con tres faltas leves	7 puntos
Con cuatro faltas leves	6 puntos
De 5 faltas leves a 9	5 puntos
Con 1 deficiente y 4 leves	5 puntos

En dicha prueba práctica podrá estar presente un representante de la empresa y un representante del comité.

Una vez superadas estas pruebas al aspirante se le sumaran los méritos siguientes:

- Tiempo de trabajo desempeñado en la categoría: Cada mes de experiencia en la categoría desempeñada de oficial de 1º conductor se valorará a 0,50 puntos con un máximo de 120 meses.
- Antigüedad en la empresa: Cada mes de trabajo se valorará a 0,10 puntos.

En caso de empate de puntuación en la lista y si hubiera que adjudicar una plaza, se establecerá un sorteo entre los trabajadores con la misma puntuación.

La puntuación final será la obtenida entre la suma del examen práctico, del examen teórico y del concurso de méritos.

Cuando surja una plaza vacante, la empresa respetará el orden de la lista, se adjudicará la plaza de forma provisional, se establecerá un periodo de prueba de 3 meses, durante este tiempo el trabajador ascendido percibirá las retribuciones de la nueva categoría que desempeñe, si no superara el periodo de prueba, el trabajador volverá a su puesto de origen, percibiendo las retribuciones del mismo. Superado el periodo de prueba se le adjudicará la plaza de forma definitiva.

Todos los trabajadores previamente al inicio del trabajo en la nueva categoría recibirán la formación precisa a cargo de la empresa durante 10 días máximo.

Apartado 2) Promoción Interna a Oficiales de 2ª

Los aspirantes que no ostenten la categoría de oficial de 2ª en la empresa deberán superar las siguientes pruebas:

Un examen teórico relativo a conocimientos de conducción, seguridad vial y de mecánica. Los puntos necesarios para aprobar el examen teórico consistirán en responder una prueba que constará de 30 preguntas tipo test en la que es indispensable contestar a 24 preguntas correctamente para aprobar, esto equivaldría a 5 la nota, obteniendo la siguiente puntuación por cada pregunta contestada correctamente:



Preguntas correctas	Puntuación
30	10
29	9
28	8,2
27	7,4
26	6,6
25	5,8
24	5

No restarían las preguntas si fallan y las no respondidas no puntuarían. En el caso de no superar este examen el aspirante será excluido y no podrá realizar el examen práctico.

2) Un examen práctico que consistirá en una prueba de conducción que incluirá las maniobras habituales a realizar en el servicio durante el recorrido, por un tramo de alguna de las rutas de la ciudad de las que normalmente se realizan a diario, a criterio y elección del examinador, con un vehículo tipo recolector Nissan Cabstar E o con un camión o vehículo similar de prácticas facilitado por la autoescuela, durando la práctica 25 minutos.

La baremación será establecida en base al menor número de faltas deficientes y leves obtenidas en la prueba práctica:

Sin faltas deficientes ni leves	10 puntos
Con una falta leve	9 puntos
Con dos faltas leves	8 puntos
Con tres faltas leves	7 puntos
Con cuatro faltas leves	6 puntos
De 5 faltas leves a 9	5 puntos
Con 1 deficiente y 4 leves	5 puntos

En dicha prueba práctica podrá estar presente un representante de la empresa y un representante del comité.

Una vez superadas estas pruebas al aspirante se le sumaran los méritos siguientes:

- Tiempo de trabajo desempeñado en la categoría: Cada mes de experiencia en la categoría desempeñada de oficial de 2º conductor se valorará a 0,50 puntos con un máximo de 120 meses.
- Antigüedad en la empresa: Cada mes de trabajo se valorará a 0,10 puntos con un máximo de 120 meses.

La puntuación final será la obtenida entre la suma del examen práctico y el concurso de méritos.

Cuando surja una plaza vacante, la empresa respetará el orden de la lista, se adjudicará la plaza de forma provisional, se establecerá un periodo de prueba de 3 meses durante este tiempo el trabajador ascendido percibirá las retribuciones de la nueva categoría que desempeñe, si no superara el periodo de prueba, el trabajador volverá a su puesto de origen, percibiendo las retribuciones de este. Superado el periodo de prueba se le adjudicará la plaza de forma definitiva.

Todos los trabajadores previamente al inicio del trabajo en la nueva categoría recibirán la formación precisa a cargo de la empresa durante 10 días máximo.



B. A plazas de peones.

Todas las vacantes que se produzcan por cualquier causa, jubilación, despido, bajas voluntarias o fallecimientos, incapacidad permanente total definitiva (no reversible) serán cubiertas obligatoriamente por los trabajadores de sábados, domingos y festivos de igual categoría a la vacante generada, por riguroso orden de antigüedad, con independencia de la asignación del puesto de trabajo, que puede ser diferente al generado por la vacante. Las vacantes que queden de los trabajadores de sábados, domingos y festivos serán cubiertas por los trabajadores contratados para los sábados de categoría a la vacante generada, por riguroso orden de antigüedad. Las vacantes que queden del anterior turno serán cubiertas por los trabajadores contratados para los sábados y la vacante que se genere en sábados mediante contratación externa.

El puesto de trabajo (distrito) libre que se genere, se publicará por parte de la empresa en el tablón de anuncios durante 15 días. Los trabajadores podrán solicitarlo en este tiempo y se asignará el mismo en un plazo de cinco días al trabajador con más antigüedad en la empresa que lo hubiera solicitado. Siempre y cuando cumpla diligentemente con las funciones encomendadas correspondientes, en el caso en que no fuera así la empresa dentro de sus facultades de organización podría cambiar la petición de distrito solicitada.

C.- Suplencias.

La suplencia de conductores, y Oficiales de 2ª durante el periodo vacacional e Incapacidad Temporal serán cubiertas con trabajadores de sábados, domingos y festivos. En el caso de que no se puedan cubrir todas las plazas por trabajadores de sábados, domingos y festivos y sábados, la empresa podrá cubrir las vacantes con personal del listado de promoción interna por orden de antigüedad.

En caso de no existir candidatos, se cubrirían las vacantes con personal externo.

La suplencia de peones durante el periodo vacacional e Incapacidad Temporal serán cubiertas con trabajadores pertenecientes a sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad, si aun así quedara alguna vacante por cubrir, estará será cubierta con personal contratado para los sábados.

D. Incorporación a las listas tras una renuncia a plazas de Oficial 1ª, Oficial 2ª y a la misma categoría.

Cuando un trabajador que este incluido en alguna de las listas existentes de acceso a promoción de puesto de trabajo vacante renunciara voluntariamente a su derecho, permanecerá con el mismo inhabilitado hasta que no registre nuevamente un escrito con el desistimiento a la renuncia presentada.

Una vez presentado el escrito en el que el trabajador exprese su deseo de poder hacer efectivo otra vez su derecho a promocionar será incluido nuevamente en la lista de acceso correspondiente, si bien deberá tenerse en cuenta que el tiempo que permaneció en situación de renuncia no computará a efectos de antigüedad, incorporándose por lo tanto a dicha lista con el número de orden que resulte de los años de antigüedad que hubiera acreditado a la fecha de presentación de la renuncia.

La antigüedad del trabajador empezará a contar de nuevo una vez que se ha producido la incorporación en la lista.

Este mismo criterio operará en las listas de conductores, teniendo en cuenta que cuando el trabajador renuncie a la misma, su incorporación, tras solicitarlo, se producirá en el último lugar de la bolsa.



Artículo 44.- Ampliaciones de plantilla.

En el momento en que se produzca incremento de plazas por la ampliación de plantilla se cubrirán de la siguiente forma:

- La primera será cubierta por el personal designado por la empresa
- La segunda y tercera por personal de sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad
- La cuarta será cubierta por personal designado por la empresa.
- La quinta y sexta por personal de sábados domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad.

Se seguirá esta alternancia hasta cubrir el total de la ampliación.

El personal que la empresa esté obligado a incorporar con motivo de la ampliación de plantilla será contratado en la misma fecha que la empresa perciba el incremento económico recogido en el aumento de plantilla. Si se renueva el contrato al personal que específicamente presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, será con carácter de fijo de servicio con contrato a tiempo parcial, siempre que supere en cualquier caso un periodo de 12 meses. Los cambios se harán independientemente de los vencimientos por orden de antigüedad en la empresa. Si este personal pasase a fijo en jornada completa se le respetarán todos los derechos adquiridos.

Artículo 45.- Excedencias.**1.- Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria desde un mínimo de dos meses, hasta un máximo de cinco años de acuerdo con la ley de Igualdad. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de 15 días.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo a la finalización de la misma, siempre que preavise el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho período, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Pasado el plazo de preaviso, sin que se verifique, el trabajador perderá cualquier derecho de reingreso en la empresa.

Este derecho de reserva de puesto de trabajo sólo tendrá validez durante los 5 primeros años de la excedencia. Transcurrido dicho plazo, se perderá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

2.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46.3 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colecti-



va, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

3.- Excedencias especiales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a excedencias especiales cuando resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Autonómica o Local, dispondrán de excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad por el tiempo de la titularidad del cargo. La reincorporación al puesto de trabajo se efectuará en un plazo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, lo que se notificará por escrito a la empresa.

4.- Excedencias con reserva de puesto de trabajo:

Se considerarán excedencias con reserva de puesto de trabajo las siguientes:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por ejercicio de cargo público representativo o cargo sindical, de acuerdo con los estatutos del sindicato en el ámbito federal, profesional de sección sindical, sectorial, provincial, autonómico o superior.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.
- Privación de libertad del trabajador, incluidas, tanto la detención preventiva como la definitiva y cuando la privación de libertad del trabajador se derive de la utilización del permiso de conducir. En todas las situaciones de excedencia solicitada y concedida, la empresa queda obligada a contratar un sustituto por el tiempo de duración de las mismas, a la mayor brevedad posible.

5.- Otras reservas de puesto de trabajo.

Por enfermedad una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar, de acuerdo con lo regulado en la ley.

Artículo 46.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 47.- Censo.

Dentro del primer trimestre de cada año, se publicará y se fijará en el tablón de anuncios de la empresa el censo del personal, cerrado al 31 de diciembre del año anterior, con detalle de nombre, apellidos, categoría profesional, antigüedad, centro de trabajo, pudiendo el personal en el plazo de un mes formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses. Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 30 días a partir de la recepción de dichas observaciones. Si



el interesado no estuviese conforme con la resolución, se dará traslado al delegado/os miembros del Comité de Empresa, el cual informará a la Dirección, y ésta en un plazo de cinco días siguientes dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien de no estar conforme, podrá ejercer su derecho ante la autoridad o jurisdicción laboral competente. Esta lista de censo será enviada por los cauces que la empresa determine al Comité de Empresa. La empresa cada vez que el censo se modifique, con independencia de la causa que exista entregará una copia de la modificación del censo de trabajadores al Comité de Empresa incluyendo la modificación, e igualmente expondrá en el tablón de anuncios de la empresa la modificación establecida.

CAPÍTULO V - DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.- Derechos sindicales.

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa, delegado de Prevención, o delegado de Sección Sindical podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la finalización de su mandato o cese voluntario, por acusas directas o indirectas relacionadas con el ejercicio de su representación sindical.

2.- Si se diese sanción o despido por otras causas, la empresa deberá tramitar expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado el Comité de Empresa o delegados de prevención, así como el delegado Sindical de la Sección Sindical del sindicato al que esté afiliado.

Cada representante legal de los trabajadores tendrá derecho al crédito horario retribuido establecido por el art. 68 e) del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, en general de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas de crédito sindical a favor de algún miembro del Comité de Empresa, así mismo el crédito horario individual de los miembros del Comité de Empresa, podrá ser acumulado a una bolsa anual en la que estén computados los 12 meses del año.

En materia de Salud Laboral corresponde al Comité de Empresa, designar a los representantes del personal que forman parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades del Comité de Salud Laboral.

En el supuesto de rescisión de contrato por parte de la Autoridad Municipal se dará conocimiento de este hecho al Comité de Empresa con carácter inmediato. Si fuera la empresa la que solicitará la rescisión del contrato comunicará al Comité de Empresa con antelación a la presentación de la solicitud.

Con anterioridad a la imposición de sanciones por falta grave, muy grave, así como reincidencia de faltas leves, el Comité de Empresa será informado. Si el trabajador afectado fuera miembro del Comité de Empresa, ésta comunicará la propuesta de sanción a ambos por escrito en el plazo de tres días. Dispondrá el trabajador miembro del Comité de cinco días para elevar un escrito de descargo a través del comité. La empresa resolverá dentro de veinte días a partir de la fecha de



iniciación del expediente en el caso de falta grave y de sesenta días, si la falta es muy grave.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los seis meses de la comisión del hecho.

Los trabajadores dispondrán de 16 horas anuales para la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo. El Comité lo comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de cuatro días. La duración mínima computable de cada asamblea será de dos horas.

Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios de uso exclusivo para estos fines. Realizar asambleas en los locales que la empresa dispone en la fecha del Convenio, fuera de las horas de trabajo para informar de temas laborales, sin ser aplicados para otros fines.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

CAPÍTULO VI - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 49.- Objetivos.

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Por ello creen conveniente incluir en dicho convenio colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

Artículo 50.- Marco normativo.

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

Artículo 51.- Obligaciones de la empresa.

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

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y



valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos. Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empresario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de riesgos laborales.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través de la planificación preventiva.
- Las posibles situaciones de emergencia y las medidas que son necesarias llevar a cabo.
- Índices de siniestralidad de la empresa.
- Plan de formación.
- Los accidentes de trabajo ocurridos y sus consecuencias.
- Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 52.- Obligaciones de los trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de la prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.- Consulta y participación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y se tendrá en cuenta las propuestas y consideraciones de los delegados de Prevención respecto a las materias que sean objeto de consulta y participación. Lo previsto en el artículo 68 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del vigente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otra convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, apartados a y c. La empresa deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, los delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuvie-



sen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa. Los delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará o estará facultado para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.



- d) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 54.- Servicios de prevención.

El Servicio de Prevención Propio y Mancomunado de la Empresa para las disciplinas de vigilancia de la seguridad, de higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud y las empresas con las que establezca conciertos para alguna de estas especialidades dispondrán del número suficiente de técnicos con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones. Los servicios de prevención mencionados cumplirán con lo establecido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 55.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Esta vigilancia de la salud sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en los supuestos que a continuación se indican, puesto que ambas partes consideran imprescindible en estos supuestos que se lleve a cabo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, con el fin de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos:

1.- Aquellos trabajadores, sea cual sea la categoría laboral a desempeñar, que vayan a iniciar una relación laboral con la empresa, siempre que en los últimos doce meses no hayan estado ligados a la misma por otro contrato laboral.

2.- Aquellos trabajadores que desempeñen funciones de conductor de cualquier vehículo, dado que las mismas pueden constituir un peligro para él mismo y para terceros.

3.- Aquellos trabajadores, sea cual sea su categoría laboral, que presten sus servicios en jornada nocturna.

4.- Aquellos trabajadores que se incorporen a su normal actividad, después de un proceso de I.T. superior a 30 días de baja, derivado éste de enfermedad común o de accidente no laboral.

5.- Aquellos trabajadores que realicen tareas consideradas tóxicas, peligrosas o excepcionalmente penosas.

La vigilancia de la salud será específica para el puesto de trabajo a desempeñar en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En aquellos supuestos en los que el trabajador se encontrara prestando servicios y por circunstancias climatológicas, objetivamente no pueda prestarse el servicio por caída de granizo o lluvia intensa, previo consentimiento del Jefe de



Servicio o Encargado, el trabajador podrá suspender su actividad hasta que pueda reanudarse la misma. Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud para su estudio y análisis.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 56.- Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Al inicio de la relación laboral, la empresa proporcionará las prendas de trabajo a cada trabajador y así mismo la Empresa proporcionará las prendas de trabajo con la periodicidad anual para todos los trabajadores de jornada completa y cada dos años para los trabajadores de tiempo parcial de acuerdo con lo reflejado a continuación:

VERANO:

- 2 polos de manga corta
- 1 chaquetilla
- 1 pantalon de verano
- 1 par de zapatos/botas con puntera
- 1 toalla
- 1 gorra
- 1 par de guantes
- A oficiales de 1ª y 2ª 2 monos de trabajo

INVIERNO:

- 1 polar
- 2 polos de manga larga
- 1 pantalon con forro
- 1 anorak
- 1 traje de agua
- 1 par de botas de goma
- 1 gorro de invierno
- 1 par de botas con puntera
- 1 toalla

Tanto la calidad como el tipo de vestuario a entregar serán determinados entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, pudiendo ser sustituido siempre que se acredite su necesidad. Se proporcionarán los Equipos de Protección Individual necesarios en función de los riesgos detectados en la Evaluación de Riesgos Laborales.

La ropa de verano se entregará antes del 31 de abril y la de invierno antes del 31 de septiembre.

La empresa en base a la sentencia firme de 29 de enero de 2010 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, Rec. Num.2156/09, establece un plus de lavado y desinfección de ropa de 40 euros durante 11 mensualidades para todos los trabajadores a tiempo completo según acuerdo establecido en el acta de la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 1 de septiembre de 2022. Dicha cantidad se aplicará de forma proporcional a su jornada para los trabajadores de SDF y sábados.



DISPOSICIONES FINALES**Primera.- Incrementos salariales.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, los incrementos salariales pactados para todos los conceptos salariales se indican a continuación:

- 1.- Para el año 2023, un 1,5%. (No revisable).
- 2.- Para el año 2024, un 3,35%. (No revisable).

Segunda.- Grupos profesionales.

Grupo 1 - Administrativos y mandos intermedios.

Grupo 2 - Operarios:

Peones.

Oficiales 2.^a

Conductores.

Conductores Mecánicos.

Se establece que la movilidad funcional sólo podrá efectuarse en sentido ascendente. Los peones percibirán las retribuciones correspondientes a las funciones asignadas. En el caso de que deban hacer funciones de categoría conductor, estando en posesión de la cualificación correspondiente, se le abonarán las retribuciones correspondientes al puesto correspondiente. Este artículo entrará en vigor en el día de su firma, no teniendo efectos retroactivos. Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio ostenten la categoría de oficial de 2.^a maquinista, consolidarán la misma como condición personal, pasando a incorporarse al subgrupo de conductores. La incorporación de nuevos trabajadores se hará en el subgrupo de peones.

Tercera.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio, durante la vigencia de este. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, se someterá a la de las autoridades laborales. En caso de conflicto colectivo, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria, se acudirá al SERLA, previamente a la vía judicial

Cuarta.- Subrogación empresarial.

Se incorpora la redacción del capítulo XI (artículos 49, 50, 51, 52 y 53) del Convenio General del Sector.

Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigido través de la negociación colectiva. Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución



de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

Subrogación del personal.

1.- En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo. En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella. Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

R-202303643



- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3.- Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación. La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio. En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

5.- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los



servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliese los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo. Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contratas.

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1.- En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

2.- En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios. Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2º del artículo 50 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3.- Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1.- Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.



2.- Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la Seguridad Social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3.- Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.
- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondiera por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Prórroga provisional de contenido y efectos.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente capítulo se prorroga indefinida-



mente, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO-TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL PREZERO ESPAÑA SAU (ZAMORA SAU) AÑO 2023												
N.B.	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO ROPA	PAGAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL EXTRA	RETRIB. BRUTA ANUAL
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	746,12	-	-	172,50	-	421,23	169,84		746,12	824,73	24.399,55
2	CAP-COND-ENC.BRIG. DÍA	28,08	-	-	5,66	8,43	1,54	5,60	40,60	842,54	445,76	23.420,18
3	CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE	28,08	7,02	-	5,66	8,43	1,59	5,60	40,60	842,54	448,60	25.182,67
4	ENCARGADO DÍA	33,67	-	-	5,66	10,10	26,50	5,60	40,60	1.010,02	1.195,89	35.927,16
5	ENCARGADO NOCHE	33,67	8,42	-	5,66	10,10	26,50	5,60	40,60	1.010,02	1.195,89	38.014,50
6	OFICIAL 2º MAQUINISTA DÍA	24,58	-	38,89	5,66	7,47	1,67	5,60	40,60	746,54	450,92	22.034,70
7	OFICIAL 2º MAQUINISTA NOCHE	24,58	6,22	38,89	5,66	7,47	1,67	5,60	40,60	746,54	450,92	23.110,90
8	PEON LIMP.-RECOG. DÍA	24,58	-	-	5,66	7,47	1,67	5,60	40,60	746,54	450,80	21.567,50
9	PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	24,58	6,22	-	5,66	7,47	1,67	5,60	40,60	746,54	450,92	23.111,03
8	PEON PUNTO LIMPIO	24,58	-	-	5,66	7,47	1,67	5,60	40,60	746,54	450,80	21.567,50
ARTICULO 32: PREMIO FIN DE AÑO				83,21								
ARTICULO 39: POLIZA DE ACCIDENTES												
> Fallecimiento por accidente de trabajo				32.719,94								
> Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional				54.533,23								
> Muerte por enfermedad profesional				32.719,94								

TABLA SALARIAL PREZERO ESPAÑA SAU (ZAMORA SU) AÑO 2024												
N.B.	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEN PEL	PLUS CALIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS LAVADO ROPA	PAGAS EXTRAS	PLUS FUNCIONAL EXTRA	RETRIB. BRUTA ANUAL
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	771,11	-	-	175,28	-	425,34	175,53		771,11	852,36	25.216,93
2	CAP-COND-ENC.BRIG. DIA	29,03	-	-	5,55	8,71	1,59	5,78	41,96	870,76	461,72	24.204,76
3	CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE	29,03	7,26	-	5,55	8,71	1,65	5,78	41,96	870,76	463,63	25.026,29
4	ENCARGADO DIA	34,80	-	-	5,55	10,44	27,39	5,78	41,96	1.043,86	1.235,95	37.130,74
5	ENCARGADO NOCHE	34,80	8,70	-	5,55	10,44	27,39	5,78	41,96	1.043,86	1.235,95	39.287,99
6	OFICIAL 2º MAQUINISTA DÍA	25,72	-	40,20	5,55	7,72	1,72	5,78	41,96	771,55	466,03	22.772,86
7	OFICIAL 2º MAQUINISTA NOCHE	25,72	6,43	40,20	5,55	7,72	1,72	5,78	41,96	771,55	466,03	23.865,11
8	PEON LIMP.-RECOG. DIA	25,72	-	-	5,55	7,72	1,72	5,78	41,96	771,55	466,01	22.290,01
9	PEON LIMP.-RECOG. NOCHE	25,72	6,43	-	5,55	7,72	1,72	5,78	41,96	771,55	466,03	23.865,25
8	PEON PUNTO LIMPIO	25,72	-	-	5,55	7,72	1,72	5,78	41,96	771,55	466,91	22.290,01
ARTICULO 32: PREMIO FIN DE AÑO				85,99								
ARTICULO 38: PLUS DE POLIVALENCIA: Trabajadores de Sábados, domingos y festivos: 30,30 (12 meses)												
ARTICULO 39: POLIZA DE ACCIDENTES												
> Fallecimiento por accidente de trabajo				33.816,05								
> Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta e invalidez total para toda clase de trabajo derivado de accidente laboral o enfermedad profesional				56.360,09								
> Muerte por enfermedad profesional				33.816,05								

