

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1862 *Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eco Actrins, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Eco Actrins, S.L. (código de convenio n.º 90101652012013), que fue suscrito con fecha 3 de agosto de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo 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 del Estado».

Madrid, 10 de febrero de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECO ACTRINS, S. L.

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Eco-Actrins y los Delegados de Personal de los trabajadores de los centros de trabajo que la empresa dispone en territorio nacional, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el articulado siguiente, obligando por tanto a cumplirlo a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en el incluidos/as y durante todo el tiempo de vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores en la Empresa Eco-Actrins, S.L., así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la

empresa. Este convenio colectivo se celebra en virtud del acuerdo marco para Convenios Colectivos de 30 de julio de 2013 «Boletín Oficial del Estado» n.º 181 y ampliando las mejoras contempladas en el mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la empresa Eco-Actrins, S.L. y sus trabajadores que prestan sus servicios para los centros de trabajo de Villena (Alicante) y Almansa (Albacete), en los que desarrolla su actividad la Empresa.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 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 y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181, de 30 de julio de 2013.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) 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.

Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, salvo en lo que respecta a sus efectos salariales y retributivos, retrotrayéndose los mismos al día 1 de enero de 2016, salvo que expresamente se establezca disposición en contrario dentro de lo contenido en el convenio.

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, comprendida desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

Artículo 5. Denuncia y prórrogas.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo 3 del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Estatuto de los Trabajadores y Convenio general del sector.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que en lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181, de 30 de julio de 2013, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.

Artículo 7. Vinculación A La Totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación práctica consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Artículo 8. Comisión paritaria y resolución de conflictos derivados del Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Se crea una comisión Paritaria de interpretación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio.

Dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros por parte de los trabajadores, eligiéndose entre ellos, un Presidente y un Secretario, todos ellos, habrán sido miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión por los asesores que estimen conveniente, adoptándose las decisiones de las Comisiones por mayoría de cada una de las partes.

Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión mixta paritaria.

La Comisión se reunirá en plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes y esta se dirigirá mediante escrito en el que conste el motivo de la reunión al Presidente.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuan la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una

comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que se podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, ha de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refiere los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicada a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 9. *Cambio de titularidad de la empresa y subrogación.*

En el caso de que la empresa Eco-Actrins, S.L., por la causa que fuera, cesará de prestar sus servicios, total o parcialmente, en los centros de trabajo que dispone la empresa y están incluidos dentro del presente convenio, la nueva Empresa o entidad adjudicataria que se hiciera cargo del servicio en los citados centros, vendrá obligada a absorber al personal afectado, y a subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular con su Convenio Colectivo de trabajo vigente y de aplicación para dicho personal en el momento de la absorción.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

A los efectos previstos en el presente artículo, se considera que existe sucesión de empresas, cuando la transmisión de empresa afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

Sin perjuicio de lo establecido en legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

En lo no previsto ni regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en los Artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181 de 30 de julio de 2013.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

A. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los Delegados de Personal, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocido en nómina, siempre que el proceso productivo lo permita y que la Empresa no tenga que efectuar ningún cambio por motivos organizativos.

C. No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes, ausencias y excesos de producción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior y distinto grupo, puesto de trabajo o turno de trabajo, se hará de forma rotativa entre los trabajadores que tenga la misma actividad. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al citado puesto.

D. Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto o turno distinto al suyo habitual se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

Jornada de trabajo.

Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo.

Régimen de Trabajo a Turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan en los límites que para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

La Empresa notificará al trabajador/a afectado/a la representación y legal de los trabajadores, con la antelación mínima que establece el artículo 41 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo impugnarla ante la Jurisdicción competente.

Artículo 11. *Clasificación profesional y periodo de prueba.*

Referente a la Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y Definición de Grupos, las funciones de especialidades profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes, donde se informará al representante sindical para su difusión, las que no estén especificadas en los Anexos de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del Convenio General del Sector de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181, de 30 de julio de 2013.

Los periodos de prueba serán conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

Personal Técnico: seis meses.

Personal de Oficinas y Talleres: dos meses.

Resto personal: dos meses.

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

Artículo 12. *Grupos Profesionales*

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

Grupo de Técnicos.

Grupo de Mandos Intermedios.

Grupo de Administrativos.

Grupo de Operarios.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 13. *Jornada.*

La jornada laboral de trabajo de los trabajadores adscritos al presente Convenio durante la vigencia del mismo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta antes de que proceda a su aseo.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades operativas del propio centro de trabajo, así como en las actividades de servicio que se realizan. En cualquier caso, se indicará en el calendario laboral el horario aproximado de mayor efectividad anual, y otros indicativos de las posible variaciones.

Será facultad de cada empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legal establecido e informar a los Delegados de Personal, de los cambios introducidos.

Cuando la jornada laboral supere las 06,00 horas continuadas, se realizará un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo.

Si existiera una prolongación de la jornada motivada por el trabajo y sus derivados (Tráfico, accidentes, etc.) este tiempo se compensará por tiempo libre equivalente al citado exceso de tiempo que se hubiera producido, la empresa comunicará al trabajador/a el periodo de disfrute del citado tiempo.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. En la retribución de vacaciones estarán incluidos todos los pluses, con excepción del de Transporte, al estar directamente vinculado con el desplazamiento al Centro de Trabajo.

Los trabajadores que se incorporen a cada empresa a lo largo del año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que le corresponda por periodo efectivamente trabajado en la empresa.

El periodo de disfrute de vacaciones se establece en dos bloques.

Bloque A: 21 días continuados entre los meses de junio a septiembre.

Bloque B: un periodo de los 9 días restantes a disfrutar durante el resto del año a excepción de los meses contemplados en el Bloque A.

La distribución de las vacaciones se realizará en función de la operatividad de la empresa y de los distintos puestos de trabajo. La empresa solicitará con carácter previo al 1 de diciembre del año anterior, la solicitud de vacaciones a todos los operarios afectos al convenio, tratando de acomodarse, en la medida de lo posible, a las necesidades del trabajador. Previo al uno de enero, la empresa confeccionará el calendario de vacaciones del año entrante, comunicándolo individualmente a los trabajadores y a los representantes de los mismos. En caso de duplicación en la solicitud de vacaciones, se distribuirán en función de los periodos vacacionales de ejercicios anteriores, fundamentando la decisión a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que se incorporen a lo largo del año, deberán asumir el periodo de vacaciones que quede establecido en el Calendario, a tal fin, para no influir con los periodos determinados a la plantilla habitual. Se procurará adaptarse a los periodos anteriormente fijados.

Una vez determinado los periodos de vacaciones, estos no podrán ser modificados, salvo acuerdo entre todas las partes afectadas. De no existir este acuerdo, el periodo de vacaciones será el indicado en el calendario a tal fin.

El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados, 4, 5 y 7) y del artículo 48. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 15. *Licencias, permisos y excedencias.*

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, avisando con la debida antelación por escrito, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización y durante la misma, del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge. Con desplazamiento superior a 100 Km. serán dos días más.
- c) Por alumbramiento de la esposa, dos días de licencia, que se podrán prolongar a cuatro días, si concurre enfermedad grave, debidamente acreditada por certificado médico.
- d) Un día en caso de boda de hijos, coincidente con la ceremonia.
- e) Un día en las festividad de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, que en caso de coincidir en domingo o festivo se disfrutará otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- f) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, la empresa concederá un permiso de dos horas para asistir a los funerales, siempre que estén dentro de la jornada laboral.
- g) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, y dos días naturales por fallecimiento hasta parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento doce días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos. Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 9 meses con posterioridad al alumbramiento. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior.
- j) Quien por razones de guarda legal que 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 máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita, compatibilizar el trabajo y la atención a los hijos. Queda entendido que sólo uno de los cónyuges tendrá ese derecho.

En lo no previsto en este apartado, se remitirá al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181, de 30 de julio de 2013 y al apartado cuatro del artículo 1 del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada (certificado municipal), el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Lo no contemplado en el presente artículo de Permisos Retribuidos, de determinados supuestos que dan derecho a permiso retribuido y que vienen establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y que constituyen derecho mínimo necesario, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del TRLRHL y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181, de 30 de julio de 2013, en todos aquellos permisos que no vienen expresamente contemplados en el Convenio.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.



Licencias no retribuidas.

La Empresa concederá un día de permiso para asuntos propios al año, sin retribuir, a quien lo solicite con 48 horas de antelación, siempre que dicho permiso no se disfrute por más del 2 % de trabajadores/as al mismo tiempo, por cada grupo profesional.

Artículo 16. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley y artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso

de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 17. *Excedencia voluntaria.*

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor o inferior a tres meses y no mayor o superior a cinco años y se solicitará al menos con 15 días de antelación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente el reingreso será automático en el primer año si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días, pasado el citado tiempo, conserva sólo un derecho preferente al reingreso e incorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones, siempre y cuando durante la excedencia no se haya dedicado a trabajos relacionados con dicho sector y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para tender al cuidado de un familiar hasta 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 retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombre o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Pudiendo solicitar un nuevo periodo por duración de un año.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva al puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

En todo lo no contemplado en el presente artículo de Excedencia Voluntaria se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del TRET.

CAPÍTULO IV

Condiciones Económicas

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

El Convenio establecerá dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas, la retribución de cada trabajador está compuesta por salarios e indemnizaciones o suplidos, en base a los conceptos salariales siguientes:

- a) Salario base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de penosos.
- d) Plus de productividad.
- e) Plus de calidad.
- f) Parte proporcional de paga extraordinaria de beneficios.
- g) Plus de nocturnidad.
- h) Incentivos.
- i) Horas extraordinarias.
- j) Suplido de Plus de transporte, que se abonará por periodos completos de asistencia al trabajo, no devengándose en los periodos de permiso o vacacionales.
- k) De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonaran en el mes de julio y diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones o pagas extraordinarias se compondrán del salario base y el plus de antigüedad.

Artículo 19. *Devengo del salario.*

Se establecerá el devengo de cada una de las percepciones económicas que forman parte de los mismos. También podrán establecer para cada grupo profesional, tarea, función, oficio, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal el salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos.

Artículo 20. *Base de cálculo de las retribuciones mensuales.*

La forma de devengo del salario base será por treinta días mensuales todos los meses del año.

El resto de los pluses, se computaran en función del salario base o de los periodos realmente trabajados, según sea su naturaleza y será el especificado en la tabla salarial anexa.

Artículo 21. *Salario base.*

El Salario Base para el personal efecto al presente Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa.

Artículo 22. *Antigüedad.*

El concepto Antigüedad y el importe que venían percibiendo el día 31 de diciembre de 2014, queda consolidado en el concepto Antigüedad consolidada, este concepto no se actualiza con ningún incremento salarial.

Artículo 23. *Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.*

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas y que desempeñen su función, consistentes en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo profesional y se devengará por cada día efectivamente trabajado.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador/a respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente, si bien se podrá cursar consulta a la Comisión Paritaria del Convenio.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

Todo trabajador que realice dos tercios de su jornada en horas nocturnas de 21,00 horas a las 06,00 horas, cobrará toda su jornada íntegra con nocturnidad, es decir el 25 por ciento del salario base, de cada grupo profesional.

En caso de ser menor de dos tercios dentro de la jornada de 21 horas a 06,00 horas, se percibirá la parte proporcional que corresponda a las horas realmente trabajadas en el horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25. *Plus de productividad, calidad e incentivos.*

El plus de productividad y calidad, será el reflejado en las tablas salariales anexas.

Los incentivos, se determinarán por grupos de trabajo o a modo individual, por negociación directa y con la mediación del representante de los trabajadores. En ningún caso serán vinculantes a la empresa de producirse acuerdo entre las partes.

Artículo 26. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de carácter salarial para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Se abonará el citado plus transporte por día efectivamente trabajado, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas, a modo de compensación del transporte por medios propios hasta el centro de trabajo. Así pues, el trabajador no podrá eximir asistencia al centro de trabajo por falta de medio de transporte.

Este plus no se abonará en los periodos vacacionales o de licencia retribuida.

Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Órdenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958 y en la Resolución de 5 de junio de 1963.

En el supuesto de modificación legal respecto a la exención actual de la base de cotización hasta el límite del 20% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) del presente plus transporte que implique un incremento en la base de cotización, y por la tanto un aumento de coste de seguridad social para la empresa, se procederá a regularizar a partir del momento en que se produzca tal circunstancia el importe del presente plus de transporte de tal forma que su coste se mantenga constante procediendo a su reducción y ajuste hasta alcanzar el mismo coste con seguridad social que tenía con anterioridad a la modificación prevista en este párrafo.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida. La empresa respetará en lo concerniente a las horas extras lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

Dadas las características del servicio y la naturaleza de la actividad, se realizarán horas extraordinarias cuando estas vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el proceso productivo.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas a continuación:

Categoría:	Precio hora extra – Euros	Precio hora extra festiva – Euros
Año 2016:		
Conductor	9,07 euros.	13,60 euros.
Jefa de Equipo	8,06 euros.	12,09 euros.
Peón	7,42 euros.	11,12 euros.
Año 2017:		
Conductor	9,15 euros.	13,73 euros.
Jefa de Equipo	8,13 euros.	12,20 euros.
Peón	7,48 euros.	11,22 euros.
Año 2018:		
Conductor	9,24 euros.	13,86 euros.
Jefa de Equipo	8,21 euros.	13,32 euros.
Peón	7,55 euros.	11,33 euros.
Año 2019:		
Conductor	9,34 euros.	14,01 euros.
Jefa de Equipo	8,30 euros.	12,45 euros.
Peón	7,63 euros.	11,45 euros.
Año 2020:		
Conductor	9,45 euros.	14,18 euros.
Jefa de Equipo	8,40 euros.	12,60 euros.
Peón	7,72 euros.	11,58 euros.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo y que se ajustarán a las siguientes normas:

El importe de las gratificaciones o pagas extraordinarias será el siguiente:

De verano: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, abonándose durante el mes de junio de cada año.

De Navidad: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, abonándose durante el mes de diciembre de cada año.

De beneficios: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, que se abonará prorrateada durante las doce mensualidades anuales.

Todas ellas se abonarán en proporción a la jornada laboral contratada y al tiempo de alta en la empresa no devengando en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal.

Artículo 29. *Descuento cuota sindical.*

A petición escrita del trabajador, la empresa descontará mensualmente de su nómina la cuota sindical que tenga establecida el Sindicato al que esté afiliado.

La empresa a requerimiento de la Central Sindical correspondiente, transferirá a la cuenta bancaria que dicha central indique el importe de las cuotas. Este pago se realizará en los mismos días en que se procede a la liquidación de la nómina.

Artículo 30. Incrementos salariales.

La Tabla salarial definitiva para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 es la que figura en los Anexos I, II, III, IV y V, del presente Convenio Colectivo.

Año 2016: Incremento salarial del 0,75% sobre la tabla salarial del año 2015.

Año 2017: Incremento salarial del 0,85% sobre la tabla salarial del año 2016.

Año 2018: Incremento salarial del 0,95% sobre la tabla salarial del año 2017.

Año 2019: Incremento salarial del 1,05% sobre la tabla salarial del año 2018.

Año 2020: Incremento salarial del 1,15% sobre la tabla salarial del año 2019.

Se adjunta como ANEXOS-I, II, III, IV y V las Tabla Salariales Definitivas correspondientes a los citados años de vigencia del Convenio.

CAPÍTULO V

Beneficios sociales y asistenciales

Artículo 31. Ropa de trabajo y medios de protección laboral.

La empresa dotará anualmente a todo el personal de la ropa de trabajo y los medios de protección laboral, consistente en, dos uniformes de ropa de trabajo de verano y dos uniformes de ropa de trabajo en invierno, el trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

Que consistirán en las siguientes prendas:

Personal:

Ropa de verano	Ropa de invierno	Ropa de invierno
2 Pantalones.	2 Buzos de trabajo.	Guantes de protección (según necesidades).
2 Camisas o camisetas de manga larga.	1 Par de botas de protección.	Mascarillas de protección bucal (según necesidades).
	2 Gorras de trabajo.	1 Anorak cada 2 años.
	1 Equipo de protección agua.	
	1 Par de protectores auditivos.	

Así mismo, los puestos de trabajo que por sus características así los requieran (Mecánicos, etc.), serán provistos de todos los medios de protección personal indicados en la normativa de Seguridad e higiene Laboral.

El color de la ropa será el que se decida por parte de las empresas, quienes identificarán la ropa con la nomenclatura comercial que precise en cada momento.

Todo el personal deberá ir correctamente uniformado en todo momento en que preste su trabajo en la empresa, haciendo uso inexcusable de los medios de ropa y protección laboral suministrados por la empresa.

Artículo 32. Jubilación Anticipada y Parcial.

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 165 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, reúnan las condiciones establecidas en el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en concreto:

a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a

las pagas extraordinarias. (Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos).

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013.	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014.	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015.	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016.	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017.	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018.	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019.	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020.	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021.	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022.	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023.	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024.	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025.	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026.	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027.	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación.

Los porcentajes a que se refiere el número 2.º del apartado 1 del artículo 210 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

Jubilación parcial.

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013.	61 y 1 mes.	33 años y 3 meses o más.	61 y 2 meses.
2014.	61 y 2 meses.	33 años y 6 meses o más.	61 y 4 meses.
2015.	61 y 3 meses.	33 años y 9 meses o más.	61 y 6 meses.
2016.	61 y 4 meses.	34 años o más.	61 y 8 meses.
2017.	61 y 5 meses.	34 años y 3 meses o más.	61 y 10 meses.
2018.	61 y 6 meses.	34 años y 6 meses o más.	62 años.
2019.	61 y 8 meses.	34 años y 9 meses o más.	62 y 4 meses.
2020.	61 y 10 meses.	35 años o más.	62 y 8 meses.
2021.	62 años.	35 años y 3 meses o más.	63 años.
2022.	62 y 2 meses.	35 años y 6 meses o más.	63 y 4 meses.
2023.	62 y 4 meses.	35 años y 9 meses o más.	63 y 8 meses.
2024.	62 y 6 meses.	36 años o más.	64 años.
2025.	62 y 8 meses.	36 años y 3 meses o más.	64 y 4 meses.
2026.	62 y 10 meses.	36 años y 6 meses o más.	64 y 8 meses.
2027 y siguientes.	63 años.	36 años y 9 meses o más.	65 años.

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Jornada residual.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada.

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a) y la disposición transitoria séptima.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a) y la disposición transitoria séptima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato

de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/ contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial

Sistema transitorio jubilación parcial anticipada.

Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha, al sistema de jubilación parcial recogido en el Convenio Colectivo 2010-2012; y siempre que los representantes de los trabajadores y las empresas hayan comunicado antes del 15-4-2013 y puesto a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social el plan de jubilación parcial, recogidos en el convenio colectivo (2010-2012) así como la certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o se produzca con posterioridad al 1 de abril de 2013, seguirá siendo de aplicación la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la nueva Ley, a todas las pensiones de jubilación parcial que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Artículo 33. *Complementos de Incapacidad Temporal.*

Accidente de trabajo con hospitalización. Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25 % de las retribuciones salariales mensuales ordinarias, hasta el 100% del citado salario siempre que se requiera hospitalización y mientras dure la misma, con un máximo de 12 meses. Se creará una Comisión de Seguimiento, para analizar cada uno de los accidentes que estén contemplados en este artículo.

Accidente de trabajo, Se garantiza a partir del día once un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias, hasta el 100% del citado salario, con un máximo de tres meses.

Artículo 34. *Salud Laboral.*

Se crea Comité de seguimiento en cuanto a Salud Laboral, que mantendrá reuniones trimestrales, donde participarán los Delegados de Prevención y los servicios de prevención de las Empresas, que podrán ser asesorados por los técnicos que estimen convenientes. De dichas reuniones se levantará el acta correspondiente.

Artículo 35. *Festividad Patronal San Martín de Porres.*

Para los años de vigencia del convenio y sucesivos, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres) se considerará día laboral para toda la plantilla, trasladando éste día de descanso a cualquier otro día del año elegido por el interesado previa solicitud a la empresa con 48 horas de antelación, no pudiendo ser disfrutado dicho permiso por más

del 5 % de trabajadores/as de la plantilla al mismo tiempo y que se concederá por parte de la empresa sin que afecte al normal desarrollo del trabajo, siendo el disfrute de este día dentro de los doce meses del año.

Artículo 36. *Compensaciones por Muerte o Invalidez Permanente.*

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguros, a modo de beneficio social del propio trabajador, por un importe de 12.020,24 € siendo el propio trabajador o sus legítimos herederos los beneficiarios de las indemnizaciones que pudieren derivarse, de accidentes laborales, quedando cubierta la muerte, invalidez permanente total, invalidez absoluta total y la gran invalidez.

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Artículo 37. *Funciones y garantías.*

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical. El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas mensuales para funciones propias de su cargo.

Artículo 39. *Información.*

La información que legalmente deba facilitarse al Delegado de Personal se entregará conforme a las Disposiciones Legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

CAPÍTULO VII

Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Artículo 40. *Igualdad de trato y oportunidades.*

1. La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de Limpieza Pública, Vía, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador, se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado:

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «igualdad de trato y oportunidades.

2. Entre mujeres y hombres» y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

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

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

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

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

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

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

Artículo 41. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Disposición adicional primera. *Género neutro.*

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

Disposición adicional segunda. *Permiso de conducir y CAP.*

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia

compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Certificado aptitud profesional (CAP).

Los/as trabajadores/as que por su grupo profesional necesiten sacarse o renovar el Certificado de Aptitud Profesional, para poder seguir desarrollando su trabajo en la Empresa, esta le proporcionara los medios para obtener el citado certificado sin coste alguno para el trabajador

Disposición adicional tercera. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición adicional cuarta. *Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Disposición final primera.

Los artículos que están redactados en el presente Convenio, están redactados conforme a la Legislación y el Estatuto de los Trabajadores actualmente vigentes, en caso de producirse alguna modificación que afecte a alguno de los artículos que están contemplados en este Convenio, los citados artículos cambiarán su redacción para adaptarse a la Legislación o el Estatuto de los Trabajadores que estén vigentes en cada momento.

Disposición final segunda.

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto a la Legislación Vigente, el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 181 de 30 de julio de 2013 y en normas de general aplicación.

Disposición final tercera.

En las tablas Salariales anexas al presente Convenio, se especifican las retribuciones anuales totales, por grupos profesionales.

Disposición final cuarta.

La cantidad pendiente de cobrar, correspondiente a los atrasos de los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, junio y julio del año 2016, que estaba pendiente, hasta la firma del Convenio Colectivo de Empresa, se abonará prorrateada durante los meses de Agosto-2016 a Diciembre-2016, ambos inclusive.

Disposición final quinta.

Las partes se reconocen capacidad legal para la negociación de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su representación.

Por Parte Empresarial:

José Bonmati Dura.

José María Álvarez García.

Representación Social:

Valentín Ramos Masso (UGT).

Luís Francisco García Belmonte (CCOO).

Asesores:

Miguel Ángel Mira Pascual (CCOO).

Raúl Mas Bleda (UGT).

Quienes se reconocen expresamente y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.