

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0041/22

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN, DE 7 DE ENERO DE 2022, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.” PARA SU CENTRO DE TRABAJO “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA-SUR”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000601012008).**

Con fecha 13 de diciembre de 2021, D.<sup>a</sup> Dolores Jiménez Delgado, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.” para su centro de trabajo “Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila-Sur”, solicitó la inscripción del nuevo Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dando cumplimiento así a lo establecido en el art. 90, apartados 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del Convenio y la documentación de que se acompañó, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 23 de diciembre de 2021 se requirió a la solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades detectadas. En cumplimiento de ese requerimiento –a cuyo contenido se accedió ese mismo día, 23/12/2021– con fecha 7 de enero de 2022 se presentó la documentación requerida.

Por la expuesto, y de conformidad con la establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

- Primero. Ordenar la inscripción del nuevo Convenio Colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.” para su centro de trabajo “Centro de Tratamiento de Residuos de Ávila-Sur” en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 7 de enero de 2022.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA SUR (CTR)

### CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

#### **Art. 1.º Partes negociadoras, ámbitos personal, funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la Representación Legal de los Trabajadores y la representación de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. que presten sus servicios en el Centro de Tratamiento para la gestión de los Residuos Urbanos del Consorcio de Entes Locales Valle del Tiétar, ubicado en Arenas de San Pedro (Ávila).

#### **Art. 2.º Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

#### **Art. 3.º Denuncia.**

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia. No obstante permanecerá vigente en cuanto a sus deberes normativos y obligacionales hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

#### **Art. 4.º Condiciones.**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

#### **Art. 5.º Garantía salarial.**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

#### **Art. 6.º Igualdad de oportunidades.**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la categoría de que se trate.

**Art. 7.º Empleo y contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a treinta días para todos los trabajadores. Las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, serán comunicadas previamente a los Delegados de Personal.

Se observará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

Se acuerda que el n.º máximo de contratos para la Formación en cada empresa no podrá superar la siguiente escala:

Hasta 10 Trabajadores/as	1 Contrato.
De 11 Trabj. Hasta 25 Trabj.	2 Contratos.
De 26 Trabj. Hasta 50 Trabj.	4 Contratos.
De 51 Trabj. Hasta 100 Trabj.	6 Contratos.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computarán los vinculados a la empresa con un contrato para la formación y el aprendizaje.

Solo se podrán realizar este tipo de contratos a los trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. No obstante el límite máximo de edad no será de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

La duración de este contrato será como mínimo de 1 año y como máximo de 2 años, cuando se concierte por un plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse, hasta por dos veces, sin que el cómputo total de duración del mismo sea superior a 2 años.

Formación Teórica: Esta se impartirá a lo largo de la duración total del contrato, no pudiéndose concentrar en ningún periodo concreto.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, obligatoriamente tendrá como objetivo la cualificación profesional. Por ello, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y para ello, el contenido de la misma será el recogido en los módulos de formación asociada a las distintas unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales del Sistema Nacional de las Cualificaciones, en las que estén recogidas las competencias a desarrollar por el grupo profesional objeto de contratación.

Esta Formación en ningún caso puede ser inferior al 25 % de la jornada máxima prevista en el presente Convenio, durante el primer año, y el 15 % durante el segundo. Deberá estar tutelada necesariamente por una persona con la cualificación

o experiencia profesional adecuada, cada tutor o tutora tendrá a su cargo como máximo a 2 trabajadores/as con contrato para la formación. Una vez finalizado el contrato para la formación, el empresario entregará al trabajador/a un Certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica impartido.

Cuando el trabajador/a contratado bajo esta modalidad no haya terminado la escolaridad secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto completar dicha formación.

El contrato para la formación se presumirá de carácter ordinario (Indefinido) cuando el empresario incumpla sus obligaciones en materia de formación. Se transformarán en indefinidos todos los contratos para la formación que alcancen la duración máxima establecida en el presente convenio.

El salario para los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, será el correspondiente a la categoría objeto de contratación.

#### **Art. 8.º Subrogación del personal.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE n.º 181 de 30 de julio de 2013. La empresa o entidad entrante reconocerá expresamente a la representación de los trabajadores.

#### **Art. 9.º Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros de la parte social pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente Convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

**Art. 10.º Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

**CAPÍTULO II. JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES****Art. 11.º Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado con los descansos que establece la ley, salvo los puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

El personal disfrutará de la mitad de los sábados libres del año. Las horas correspondientes a esos sábados de libranza se distribuirán durante el resto de los días de la semana (de lunes a sábado).

El calendario de libranza de sábados se establecerá, dado el carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de Residuos y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en función de sus necesidades del servicio. El mencionado calendario se elaborará en el último trimestre del año anterior y publicado en el tablón de anuncios del centro el 1 de enero de cada año.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será de 1764 horas.

No será de aplicación los sábados de descanso al personal contratado a tiempo parcial, cuando sin trabajar todos los días laborables de la semana, uno de los días estipulados en su contrato para prestar sus servicios sea el sábado. La jornada del sábado, se realizará en turno de mañana.

**Art. 12.º Horas extraordinarias.**

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

No obstante y dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias, entre las cuales se consideran las motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos. La realización de estas horas es voluntaria para el trabajador.

Será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. También será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando por retrasos en el cambio de turno (ausencias imprevistas) y por las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por descanso, será por cada hora extraordinaria realizada una hora y quince minutos de descanso, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. La retribución de estas horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H.E. = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P} + \text{P. Transporte}}{\text{Horas Anuales}} * 1,20$$

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

#### **Art. 13.º Trabajos en domingos y festivos.**

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U., cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá, desde la firma del presente Convenio Colectivo, una compensación por el trabajo de dichos festivos que será, únicamente y exclusivamente económica percibiendo por hora efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo 1. La retribución de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H.E. Festiva = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P} + \text{P. Transporte}}{\text{Horas Anuales}} * 1,25$$

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, autonómicas como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

No será de aplicación lo estipulado en los dos párrafos anteriores al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los domingos y festivos, descansando otro día de la semana. Para este personal, se establece una compensación económica mensual por todos los domingos o festivos trabajados de cada mes de 141,30 €. Esta cantidad será revisable en la misma proporción que el resto de conceptos salariales.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

**Art. 14.º Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas (incluyendo el importe de antigüedad que corresponda a cada trabajador) tendrán una duración de treinta y dos días naturales ininterrumpidos para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

La empresa abonará a los trabajadores, en concepto de atrasos, el 50 % del importe de su retribución de antigüedad correspondiente a las vacaciones del año 2020.

Dicho importe se abonará como atrasos en la nómina del mes de agosto de 2021 y únicamente para el personal que cumpla los requisitos para su abono y se encuentre de alta en la empresa en la fecha en que se abonan los mismos.

Durante la vigencia del presente convenio, en el último trimestre de cada año, se realizará el calendario vacacional. Debido a la fuerte influencia de la estacionalidad en el servicio, no se permitirá el disfrute de vacaciones en los meses de julio y agosto, exceptuando el acuerdo con la empresa de los trabajadores con puestos que no se vean afectados por la cantidad de entrada de residuos. De forma que el periodo vacacional de 32 días se distribuirá entre los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida 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 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de 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 período 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 le 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.

**Art. 15.º Festividad patronal.**

La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, se trasladará al día 24 de diciembre, o día anterior si coincidiera en domingo, y aceptando pasar al turno de mañana, el personal de turno de tarde que sea necesario.

**Art. 16.º Permisos retribuidos y no retribuidos.**

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

Retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

- c) Tres días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- e) En los casos de hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras dure esta situación. En el supuesto que el alta hospitalaria requiera un reposo domiciliario el permiso podrá disfrutarse hasta 4 días posteriores al alta hospitalaria. La posibilidad de su disfrute de forma discontinua, en todos los casos, deberá ser previamente autorizado por la Empresa. El disfrute discontinuo de los permisos por hospitalización no podrá suponer una mejora en días con respecto al disfrute continuo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Dos días de permiso retribuido al año a elección del personal, preavisando a la empresa, con al menos, 72 horas de antelación. No podrán solicitarlo, para el mismo día más de dos trabajadores de la misma categoría y turno.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y añadirlas al permiso por maternidad. En el caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, el permiso será de 14 días naturales que se añadirán al permiso por maternidad de forma continua.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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.

No retribuidos:

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas un permiso de hasta treinta días seguidos al año sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad. No podrán disfrutar de este derecho dos trabajadores simultáneamente.

### CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. 17.º Salario base.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. El Salario Base se devengará por día natural a razón de 30 días naturales por mes.

#### Art. 18.º Plus de Penosidad - Toxicidad - Peligrosidad.

Aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en un importe equivalente al 20 % del salario base diario a razón de 25 días al mes, abonándose por doce mensualidades. Este plus no lo percibirán las categorías de Oficial la Administrativo y Auxiliar Administrativo.

$$\frac{\text{Plus Tox}}{\text{Pen}} = \frac{20 \% * \text{Salario base}}{30} * 25$$

#### Art. 19.º Plus de actividad.

Es el establecido en la tabla salarial anexa del presente Convenio Colectivo para la categoría de Oficial la Administrativo y Auxiliar Administrativo, abonándose por doce

mensualidades. Consiste en un importe equivalente al 20 % del salario base diario a razón de 25 días al mes, abonándose por doce mensualidades.

$$\text{Plus Actividad} = \frac{20\% * \text{Salario base}}{30} * 25$$

#### **Art. 20.º Plus de transporte.**

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

Se abonará por once mensualidades.

#### **Art. 21.º Pagas extraordinarias.**

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: será cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad.
- Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y marzo, el 31 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:

- a) Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- b) Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Marzo: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

#### **Art. 22.º Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

#### **Art. 23.º Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur consistente en cuatro quinquenios del 5 % del Salario Base de cada categoría con el límite del 20% como tope de antigüedad para todas las categorías.

El importe de cada quinquenio comenzará a abonarse desde el mes en que se cumplan.

#### **Art. 24.º Anticipos reintegrables.**

El personal con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable, sin intereses, por un máximo de 1.000 €.

La concesión de dicho anticipo reintegrable se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos. La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 4.000 €.

## **CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES**

### **Art. 25.º Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

### **Art. 26.º Buena fe contractual y sigilo profesional.**

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

### **Art. 27.º Formación profesional.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Art. 28.º Promoción interna - Ascensos.**

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

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal.

Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Con el fin de favorecer la promoción interna, se establece que cuando sea necesario cubrir una vacante, se realizarán pruebas de aptitud para el puesto de trabajo entre los trabajadores con categoría inferior que soliciten su inclusión en el proceso de selección. No obstante, cualquier ascenso deberá estar precedido de la superación de las pruebas de aptitud, de no ser así, la empresa optará por efectuar la selección con personal de nuevo ingreso.

Se informará a los representantes de los trabajadores del todo el proceso de selección pudiendo estar presentes.

#### **Art. 29.º Vacantes temporales.**

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior categoría, y con conocimiento de los Delegados de Personal.

Durante el tiempo que el trabajador realice las sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la categoría y puesto que ocupa que el trabajador sustituido. Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de categoría.

#### **Art. 30.º Excedencias.**

Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley 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, y en 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.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el 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, los trabajadores y las trabajadoras 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 este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer y segundo año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. 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.

Excedencia voluntaria:

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

En el supuesto de ser inferior el periodo máximo, esta se podrá prorrogar, por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con dos meses de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de cuatro meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

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.

En los supuestos de excedencias voluntarias de hasta 24 meses de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación.

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

#### **Art. 31.º Conciliación de la vida familiar y laboral.**

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1.º 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 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 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.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. 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.

2.º En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, 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 periodos 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 periodos, 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.

4.º 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.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 del funcionamiento de la empresa.

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

Extinción del contrato de trabajo.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

#### **Art. 32.º Violencia de género.**

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrá 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 reordenación del tiempo de trabajo que se utilice 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 establezca conforme al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión y extinción de la relación laboral:

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente de seis meses. Según establecen las Leyes correspondientes, el período de suspensión se considerará como cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Esta causa de suspensión se considera como

situación legal de desempleo. Se considera, asimismo, situación legal de desempleo la resolución voluntaria de la relación laboral por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Todo ello, de conformidad con lo establecido en las normas y leyes correspondientes.

**Excedencia:**

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo:**

Los trabajadores que tengan la condición de víctima de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**Despido nulo:**

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

**Art. 33.º Incapacidad temporal.**

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización superior a tres días, la Empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el setenta y cinco por ciento de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, solo y únicamente si durante los doce meses anteriores el trabajador no se ha encontrado en dos o más situaciones de Incapacidad Temporal. Desde el año 2010 el 75 % se percibirá desde el 4 día de baja a partir de la segunda situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los efectos de este artículo se aplicarán a partir de la firma del presente convenio y para las bajas que se produzcan a partir de la mencionada firma.

Lo estipulado en el presente Artículo 33º solo será de aplicación cuando el trabajador tenga derecho a la prestación económica de incapacidad temporal conforme a la legislación vigente.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

#### **Art. 34.º Póliza de accidentes.**

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

- 13.000 €, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante la vigencia del convenio.
- 13.000 €, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, durante la vigencia del convenio.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente "in itinere" conforme a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el 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, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Art. 35.º Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Jubilación parcial y contrato de relevo:

Al amparo de lo dispuesto por el art. 215 del R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad para trabajadores mutualistas anteriores al año 1967 y a partir de las edades establecidas en la normativa vigente para los demás trabajadores y antes de

alcanzar la edad ordinaria de jubilación total, concertando paralelamente con la Empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada de trabajo habitual y salario. Dicha posibilidad está sujeta a los siguientes requisitos:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores a tiempo completo que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique esas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo del 50 %, pudiendo llegar al 75 % cuando el trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, y la empresa estará obligada a concederla. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, la Empresa podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos anteriormente, las partes firmantes de éste convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufran alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, a renegociar a través de la Comisión Mixta Paritaria, en el caso que sea posible, una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación.

3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, comenzando en el turno que establezca la Empresa. La duración será el número de días que resulte de multiplicar el % de jornada de trabajo por 365 días, dentro de los cuales estarán incluidos, además de los sábados, domingos y festivos que correspondan, la parte proporcional de vacaciones y permisos. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la Empresa la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará mes a mes.

5. La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Cuando se opere una reducción de jornada del 75 % por haber sido contratado un relevista a tiempo completo y por tiempo indefinido, deberá mantenerse dicho contrato 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 ordinaria.

6. La jornada del trabajador relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa. En todo caso, su duración debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido que se jubila parcial y anticipadamente, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, publicado en el BOE n.º 181 de 30 de julio de 2013.

7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado, en lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

8. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de la temporada en la que preste servicio y al menos cada tres años.

9. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio Colectivo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 33 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que corresponda en función de la contingencia, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

10. Las indemnizaciones concedidas en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

11. Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para valorar la nueva regulación. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

12. En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que puede haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborables que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada, pago de salarios, etc. Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

#### **Art. 36.º Ropa de trabajo.**

La empresa proporcionará a su personal las siguientes prendas de trabajo:

Verano: un pantalón, una camisa, una chaquetilla y un gorro para el personal de triaje.

Invierno: Un pantalón, una camisa, una chaquetilla, un gorro para el personal de triaje y un jersey de cuello alto.

Anualmente: la empresa entregará un par de calzado, siendo el reglamentario para cada puesto de trabajo.

Bienalmente: un anorak.

La ropa de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de septiembre.

#### **Art. 37.º Condiciones.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en su artículo 11 (art. once), por lo que al personal con jornada a tiempo parcial se le aplicara proporcionalmente en función de la jornada que realice salvo aquellos conceptos que por su naturaleza no son susceptibles de abono proporcional.

#### **Art. 38.º Acoso sexual.**

El acoso sexual en el trabajo es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para quien los sufre.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora, será considerada como falta muy grave pudiendo ser sancionada por aplicación de lo establecido en el Convenio General del Sector.

### **CAPÍTULO V. SALUD LABORAL**

#### **Art. 39.º 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.

#### **Art. 40.º Obligaciones de la empresa.**

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.

- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos/laborales si procede.

#### **Art. 41.º Vigilancia de la salud.**

La Empresa garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo.

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.

#### **Art. 42.º Equipos de protección individual.**

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

#### **Art. 43.º Obligaciones de los trabajadores.**

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

#### **Art. 44.º Delegados de Prevención.**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

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

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Art. 45.º Clasificación profesional.**

Dado que el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado establece una denominación diferente para algunas categorías profesionales, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la modificación, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, de las categorías profesionales en los términos siguientes:

**CONVENIO ACTUAL / EQUIVALENCIA CONVENIO GENERAL**

Encargado General / Encargado General

Encargado / Encargado

Oficial Conductor 1.º / Conductor Especialista de 1.º

Carretillero / Carretillero Especialista

Oficial Taller / Mecánico Especializado

Oficial Conductor / Conductor Especializado

Oficial Maquinista / Oficial

Peón Especializado / Especialista

Peón / Peón

Auxiliar Administrativo / Auxiliar Administrativo

Oficial Administrativo de Primera / Oficial Administrativo de Primera

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requiere.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se pactan los siguientes incrementos salariales:

Año 2021: se establece un incremento salarial del 0 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2020, pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2021. Se adjunta como Anexo I la tabla salarial definitiva para dicho año.

Año 2022: se establece un incremento salarial del 0 % para todos los conceptos salariales, pasando la tabla salarial definitiva del año 2021, a ser la tabla salarial definitiva del año 2022. Se adjunta como Anexo II la tabla salarial.

No obstante, lo anterior, en el año 2022 la empresa abonará a los trabajadores un pago único no consolidable de 350 € brutos para el personal fijo a tiempo completo, y proporcional a su jornada para el personal a tiempo parcial, siempre y cuando hayan estado en alta en la empresa durante todo el año 2021. Dicho pago se realizará en la nómina del mes de enero del año 2022, y lo cobrarán los trabajadores que cumplan los requisitos señalados y que estén en alta en la empresa a la fecha de dicho pago único.

Año 2023: se establece un incremento salarial del 1,50 % para todos los conceptos de la tabla salarial definitiva del año 2022, pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2023. Se adjunta como Anexo III la tabla salarial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

La Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

#### CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

La Empresa se compromete durante los años de duración del convenio, al mantenimiento del actual volumen de empleo fijo, por lo que procederá a cubrir todos los puestos de trabajo que por cualquier razón queden vacantes de manera definitiva. No obstante, dicho compromiso no será de aplicación cuando se produzca una reducción del canon por parte del Cliente u otra modificación de las condiciones actuales que afecten directa o indirectamente a la partida de personal. Asimismo, tampoco será de aplicación, cuando el volumen de toneladas de la Planta disminuya de tal manera que fuera necesario amortizar puestos de trabajo. En el supuesto de que se produzca alguna de las circunstancias indicadas, la Empresa informará previamente a la R.L.T. de cara a negociar soluciones alternativas a la disminución del volumen de empleo fijo.

#### LEGISLACIÓN SUPLETORIA:

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el BOE n.º 181, de 30 de julio de 2013, actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio.

Las partes están obligadas a respetar toda la legislación suplementaria que en materia de relaciones laborales se pudiera redactar.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA C.T.R. ÁVILA SUR. AÑO 2021

CATEGORÍA	INCREMENTO LINEAL ANUAL					PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA
	0,0%	0 €	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEMPEL	PLUS TRANSPORTE			
JEFE DE PLANTA			1.646,54	274,42	103,84	0,00	29.133,48	
PEON			925,04	154,17	127,66	0,00	17.129,95	
PEON ESPECIALIZADO			950,24	158,37	127,38	0,00	17.555,24	
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA			1.009,42	168,24	126,79	0,00	18.554,86	
CARRETERO			1.009,42	168,24	126,79	0,00	18.554,86	
ENCARGADO GENERAL			1.226,43	204,40	125,11	0,00	22.225,50	
ENCARGADO			1.123,99	187,33	125,83	0,00	20.491,99	
OFICIAL ADM DE 1ª			1.064,56	0,00	126,30	177,43	19.486,90	
AUXILIAR ADM			925,04	0,00	127,66	154,17	17.129,95	
OFICIAL 1ª CONDUCTOR			1.064,56	177,43	126,30	0,00	19.486,90	
				<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN HORAS EXTRA							
JEFE DE PLANTA	H. EXTRAS	H. EXTRA FESTIVOS	19,82	20,64				
PEON			11,65	12,14				
PEON ESPECIALIZADO			11,94	12,44				
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA			12,62	13,15				
CARRETERO			12,62	13,15				
ENCARGADO GENERAL			15,12	15,75				
ENCARGADO			13,94	14,52				
OFICIAL ADM DE 1ª			13,26	13,81				
AUXILIAR ADM			11,65	12,14				
OFICIAL 1ª CONDUCTOR			13,26	13,81				
COMPENSACIÓN ECONOMICA DOMINGOS Y FESTIVOS			144,85					

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA C.T.R. ÁVILA SUR. AÑO 2022**

CATEGORÍA	INCREMENTO LINEAL ANUAL						RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA
	0,0%	0 €	PLUS TOX/PE/PEL	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD		
JEFE DE PLANTA	1.646,54	274,42	103,84		0,00	29.133,48	
PEON	925,04	154,17	127,66		0,00	17.129,95	
PEON ESPECIALIZADO	950,24	158,37	127,38		0,00	17.555,24	
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA	1.009,42	168,24	126,79		0,00	18.554,86	
CARRETERO	1.009,42	168,24	126,79		0,00	18.554,86	
ENCARGADO GENERAL	1.226,43	204,40	125,11		0,00	22.225,50	
ENCARGADO	1.123,99	187,33	125,83		0,00	20.491,99	
OFICIAL ADM DE 1ª	1.064,56	0,00	126,30		177,43	19.486,90	
AUXILIAR ADM	925,04	0,00	127,66		154,17	17.129,95	
OFICIAL 1º CONDUCTOR	1.064,56	177,43	126,30		0,00	19.486,90	
		<b>15</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
		RETRIBUCIÓN HORAS EXTRA					
		H. EXTRAS	H. EXTRA FESTIVOS				
JEFE DE PLANTA		19,82	20,64				
PEON		11,65	12,14				
PEON ESPECIALIZADO		11,94	12,44				
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA		12,62	13,15				
CARRETERO		12,62	13,15				
ENCARGADO GENERAL		15,12	15,75				
ENCARGADO		13,94	14,52				
OFICIAL ADM DE 1ª		13,26	13,81				
AUXILIAR ADM		11,65	12,14				
OFICIAL 1º CONDUCTOR		13,26	13,81				
COMPENSACIÓN ECONÓMICA DOMINGOS Y FESTIVOS		144,85					

