

administración autonómica**DIRECCIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO****CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla-La Mancha, S.A. (R.S.U., S.A.), para los años 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 7 de marzo de 2019, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Gustavo Adolfo Gómez Delgado, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 8 de abril de 2019; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla-La Mancha, S.A. (R.S.U., S.A.), para los años 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000782011995, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.
PERÍODO 2018/2020

PREÁMBULO.

Las partes firmantes de este Convenio son las siguientes:

- 1.-Dirección de la empresa representada por Oscar Luis Narros Beleña.
- 2.-Representación de los trabajadores:

Secciones Sindicales: USO (representada por Leoncio Ciudad Real Navarro y Esteban Olmo Chameró), CC.OO. (representada por Jesús Acosta Gallego, José Luis Casillas Canal y Juan Carlos Laín Rodríguez), U.G.T. (representada por Leonardo del Rey Gormaz y José Félix Pizarro Montes) y C.S.I.F. (re-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

presentada por Santos Manuel Robledo Moreno, José Carlos Chico Ruiz y Bonifacio Ignacio Romero).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.**

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regir las condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico laboral, presta o preste sus servicios en la empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla-La Mancha, S.A., tanto por contrato con la misma como en virtud de transferencia u otro procedimiento legalmente establecido. Para lo no definido expresamente en este Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado y normas legales subsidiarias.

Artículo 2.- Período de vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2020.

Las tablas salariales serán aplicables retroactivamente con efectos 1 de enero de 2018.

Una vez concluida la vigencia del Convenio, éste se prorrogará por un año si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses, formalizándose dicha denuncia mediante notificación escrita a la otra parte.

En todo caso, será de aplicación lo recogido en este Convenio Colectivo hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

TÍTULO II. PLANTILLAS Y PROVISIÓN DE VACANTES. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 3.- Plantilla.

1. A petición de los representantes de los trabajadores, se pondrá a su disposición la plantilla de la empresa por centros de trabajo, con indicación de horario y jornada de trabajo diaria.

2. La empresa dispondrá del personal necesario para la correcta prestación del servicio. Para la recogida domiciliaria, cada equipo estará formado por un conductor y dos peones, los cuales comenzarán y concluirán el recorrido asignado sin modificación en el número. Se exceptúan las rutas de recogida de carga lateral y las que habitualmente viene saliendo un equipo inferior en número al recogido anteriormente, que se recogen en anexo a este Convenio.

3. Los equipos de recogida darán por concluida su jornada diaria cuando finalicen las tareas de pesado, vertido y lavado exclusivo del camión utilizado para la realización del servicio, salvo que estas labores sean desarrolladas por el personal de planta.

4. La empresa se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo en solicitud de autorización para rescindir contratos de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y a realizar cursos formativos a todos los trabajadores que puedan verse afectados por si fuese posible para adaptarlos a los nuevos puestos.

5. Para favorecer la consecución de estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a cubrir con contratos indefinidos los puestos de trabajo estructurales. En caso de duda, la Comisión Paritaria determinará qué puestos de trabajo que vengán cubriéndose con contratos temporales tienen la naturaleza de estructurales.

6. La revisión de las condiciones en las que se vienen realizando las recogidas extraordinarias a

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

nuestros Ayuntamientos, será regulada por la Comisión Paritaria de la empresa.

Artículo 4.- Provisión de vacantes.

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos de trabajo que se creen en R.S.U., S.A., se ajustará al siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes forzosos.
- b) Traslados voluntarios.
- c) Reingresos de excedentes voluntarios.
- d) Ascenso de grupo profesional.
- e) Personal de nuevo ingreso.

Artículo 5.- Traslados voluntarios.

1.- La empresa previa comunicación a los representantes de los trabajadores publicará en los tablones de anuncios las vacantes existentes en todos los centros de trabajo y abiertas a la posibilidad de traslado voluntario.

2.- Los trabajadores del mismo nivel dentro del grupo profesional, interesados en un traslado voluntario lo solicitarán mediante escrito a la empresa. Sólo podrá concederse el traslado al personal fijo o indefinido de la plantilla.

3.- Una vez concedido el traslado por la empresa, el trabajador podrá renunciar al nuevo puesto de trabajo en el plazo de quince días siempre que el anterior puesto no esté ya ocupado por otro trabajador. En ese caso y si están de acuerdo los dos trabajadores implicados y la empresa, se puede realizar una permuta.

4.- La concesión de los traslados se aprueban por la empresa a propuesta de la Comisión Paritaria y se notificarán individualmente a los trabajadores, así como el Comité de Empresa. En la notificación se hará referencia a la fecha en que deberá producirse la incorporación al nuevo destino, debiendo mediar un máximo de 30 días naturales desde la notificación. El trabajador dispondrá, a tal efecto, de la licencia que corresponda, en su caso, por traslado de domicilio, sin que proceda abono de cuantía alguna en concepto de indemnización. En el plazo de incorporación se entenderá incluido el permiso que pudiera corresponder por el cambio de residencia.

La incorporación al nuevo destino se dará de forma automática en aquellas plazas vacantes con el grupo profesional de peón. Para el resto de niveles profesionales, se dará también de forma automática cuando en el centro donde quede una nueva plaza vacante como consecuencia del traslado, haya personal disponible con la cualificación necesaria para el desarrollo del nivel profesional del trabajador trasladado.

5.- La concesión de traslado voluntario en el caso de que exista más de una solicitud para una plaza vacante se resolverá atendiendo a la mayor antigüedad en la empresa.

En caso de empate entre dos o más trabajadores en algunas de las situaciones anteriores se resolverá el traslado a favor del trabajador con mayores cargas familiares y si persiste el empate a favor del de más edad.

Excepcionalmente, cuando exista causa grave y probada de índole personal, familiar o social que aconseje el traslado, la Comisión Paritaria podrá proponer la concesión del mismo, sin sujeción al orden de preferencia establecida anteriormente.

6.- Cuando el traslado se refiera a una plaza de características especiales que requiera alguna particularidad singular (ecomóviles, ampliroles, pisos móviles, puntos limpios, etc.), el trabajador trasladado permanecerá un mes en período de prácticas en su nuevo puesto de trabajo; transcurrido

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

dicho periodo sin ningún informe contrario, se le asignará definitivamente el puesto de trabajo. En caso de informe contrario, se reincorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando anteriormente, previo acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo 6.- Reingreso de excedentes voluntarios.

1.- Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo siempre que exista plaza vacante de su nivel dentro del grupo profesional al finalizar la excedencia.

2.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su mismo o similar nivel. Si, no existiendo vacante en su mismo nivel, la hubiera en un nivel inferior al ostentado, podrá optar al mismo, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3.- Cuando el reingreso se realice en nivel inferior al que ostentaba el trabajador antes de la excedencia, se le concederá derecho preferente para optar en concursos de traslados a cualquier vacante que se produzca en aquel nivel.

Artículo 7.- Cambio de grupo profesional.

1.- Los trabajadores de la empresa podrán cambiar a un puesto de trabajo vacante de un grupo o nivel profesional superiores.

2.- Todas las plazas vacantes a 31 de octubre serán ofertadas para cambio de grupo profesional.

3.- El cambio de grupo profesional se regirá por los siguientes criterios:

a) Posesión, en su caso, de los requisitos requeridos, carné de conducir u otra capacitación especial que se precise para desempeñar el puesto de trabajo ofertado.

b) Aplicación del siguiente baremo:

- Realización de unas pruebas de aptitud de carácter eliminatorio que supondrán hasta el 70% de la puntuación.

- Se puntuará hasta un 30% de la puntuación máxima por la antigüedad en la empresa, señalándose en la convocatoria la valoración de este mérito y con un máximo computable de 72 meses de antigüedad. Por este concepto se computará como antigüedad los días cotizados o de contrato acumulados en las distintas contrataciones que haya podido tener el trabajador en la empresa.

La Comisión Paritaria, por unanimidad, podrá establecer unas bases tipo para aplicar a los procedimientos de cambio de grupo profesional que sustituirían al baremo recogido en el precedente apartado b).

Los trabajadores que hayan superado el procedimiento selectivo permanecerán un mes en período de prueba en su futuro puesto de trabajo; transcurrido dicho periodo sin ningún informe contrario, se le asignará definitivamente el puesto de trabajo por el que optaba. En caso de informe contrario, se reincorporará al puesto de trabajo que venía desempeñando anteriormente, previo acuerdo por mayoría de la comisión paritaria.

Las plazas ofertadas a promoción podrán quedar desiertas si ninguno de los aspirantes a las mismas, superan el procedimiento selectivo que se establezca.

Artículo 8.- Movilidad funcional.

A efectos de la movilidad funcional de los trabajadores en la empresa por tiempo superior a diez días, será preceptivo para su aplicación el acuerdo de la Comisión Paritaria que regulará los criterios para su determinación. Los supuestos en que la movilidad funcional sea por tiempo inferior se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Movilidad a distinto grupo profesional.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuando así lo exija las necesidades del Servicio, la empresa podrá encomendar al personal el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional distinto al que ostente, siempre que reúna los requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, sin que por este motivo se pueda consolidar el nuevo nivel desarrollado, para lo cual habrá de procederse conforme a lo regulado en este Convenio para los cambios de grupo profesional.

Cuando desempeñe trabajos de distinto grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel que ostente y la función que efectivamente realice.

El personal indefinido con la idoneidad necesaria que esté al servicio de la empresa tendrá prioridad para ocupar los puestos de distinto grupo profesional en el centro de trabajo donde éstos se produzcan, si así lo solicita y de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Paritaria.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un nivel de un grupo profesional distinto con menor retribución que la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de cinco días al año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su nivel y comunicándolo al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9.- Movilidad geográfica.

Los trabajadores no podrán ser trasladados por más de un año a un centro distinto del suyo propio a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas de carácter excepcional que lo justifique, previo expediente tramitado al efecto y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Producido el traslado, si implicara cambio de domicilio para el trabajador, éste tendrá derecho a:

- El abono del importe de siete dietas por miembro de la unidad familiar.
- El abono de los gastos de mudanza de mobiliarios y enseres.
- El abono de 3.000 euros de indemnización.

La Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y estudio confeccionará un baremo para calificar la prioridad de los trabajadores sujetos a esta movilidad, siempre que se diera esta circunstancia.

Cuando la empresa precise el desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo distinto al suyo, se cumplirán las siguientes normas, respetando en lo que fuera aplicable el derecho de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en el puesto de trabajo, recogida en el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores:

1º) se desplazarán los trabajadores que voluntariamente accedan a ello.

2º) en ausencia de trabajadores voluntarios, se podrán desplazar a trabajadores con el límite máximo de cinco días laborales al año, utilizando el criterio de menor a mayor antigüedad en los citados desplazamientos.

3º) si se desplazan trabajadores más de 180 días laborales al año al mismo centro de trabajo, en éste se realizará la contratación de personal que proceda para cubrir la contingencia causante de los referidos desplazamientos.

Artículo 10.- Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de invalidez permanente total para su puesto habitual de un trabajador, si no subsiste la suspensión de la relación laboral por probable mejoría prevista en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores se procederá, al cambio de puesto de trabajo actual en el caso que la situación del interesado lo requiera por otro más compatible con su estado físico y capacita-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ción, dentro de su mismo o inferior nivel, dando lugar a la correspondiente novación del contrato y con respeto, en todo caso, de la antigüedad inicial. En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador quedará adscrito a su puesto de trabajo, excepto si la incapacidad supone disminución en el rendimiento y no existe un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, en cuyo caso tendría derecho a ocupar un puesto de trabajo existente del mismo o inferior nivel si fuera compatible con su estado físico y capacitación, dando lugar a la correspondiente novación del contrato.

Igualmente, si una trabajadora quedara embarazada mientras dura esta situación se le asignará un nuevo puesto de trabajo, en el supuesto de que el suyo sea incompatible con el mencionado estado.

La Comisión Paritaria acordará, en función de los puestos de trabajo existentes, la mejor ubicación de estos trabajadores.

TÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 11.- Grupos y niveles profesionales.

Los trabajadores estarán adscritos a las funciones del grupo profesional al que pertenecen y que están compuestos por los siguientes niveles:

a) Grupo Profesional Uno. El grupo profesional uno estará compuesto por los siguientes niveles: Director de Área y Jefe de Área.

b) Grupo Profesional Dos. El grupo profesional dos estará compuesto por los siguientes niveles: Encargado, Encargado de Prevención de Riesgos Laborales y Administrativo.

c) Grupo Profesional Tres. El grupo profesional tres estará compuesto por los siguientes niveles: Maquinista, Auxiliar de Planta, Mecánico, Conductor, Palista y Auxiliar Administrativo.

d) Grupo Profesional Cuatro. El grupo profesional cuatro estará compuesto por los siguientes niveles: Peón.

2. La creación de cualquier nuevo nivel profesional y su adscripción al grupo profesional al que pertenezca, habrá de ser sometido a la aprobación de la Comisión Paritaria.

TÍTULO IV.- JORNADAS Y HORARIOS.

Artículo 12.- Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo se fija en 1.540 horas al año en cómputo anual, no pudiendo ser inferior a 35 horas a la semana de promedio en cómputo anual conforme a Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre de 2018.

* Jornada para 2019:

- Del 1 de mayo al 30 de septiembre: La jornada diaria no podrá ser superior a 7 horas y 30 minutos ni inferior a cinco; el tiempo de trabajo por encima de las 7 horas y 30 minutos en este periodo será considerado como horas extraordinarias.

- Del 1 de octubre al 30 de abril: La jornada diaria no podrá ser superior a 7 horas ni inferior a cinco; el tiempo de trabajo por encima de las 7 horas en este periodo será considerado como horas extraordinarias.

* Jornada para 2020:

- Del 16 de mayo al 30 de septiembre: La jornada diaria no podrá ser superior a 7 horas y 30 minutos ni inferior a cinco; el tiempo de trabajo por encima de las 7 horas y 30 minutos en este periodo será considerado como horas extraordinarias.

- Del 1 de octubre al 15 de mayo: La jornada diaria no podrá ser superior a 7 horas ni inferior a cinco; el tiempo de trabajo por encima de las 7 horas en este periodo será considerado como horas extraordinarias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Dentro de la jornada el trabajador tendrá derecho a un descanso de 25 minutos diarios que se computarán como trabajo efectivo.

Los cuadrantes de trabajo, así como los días de descanso que se concedan para no rebasar la jornada establecida, serán comunicados con un mínimo de siete días de antelación, al trabajador afectado.

En caso de que se modificara la legislación en materia de jornada laboral para los empleados del sector público o no se autorizara por la Entidad matriz la jornada en los términos anteriormente indicados, la dirección de la empresa convocará de forma inmediata a la Comisión Negociadora de este Convenio al objeto de determinar la aplicación de dicha modificación en la jornada laboral de los trabajadores de la empresa.

La dirección de la empresa aportará junto con la nómina a todos los trabajadores la información de las horas computadas del mes anterior.

Artículo 13.- Distribución de la jornada. Festivos y días no laborables.

Se considera trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente proceda.

En caso excepcional de superarse la jornada anual de 1.540 horas, el tiempo en que ésta fuera superada, será compensado en días de descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora de exceso de jornada, excepto para los niveles establecidos en artículo 36 del presente convenio, que estarán a lo dispuesto en dicho artículo.

Los días festivos serán los establecidos en el calendario oficial que fije la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las fiestas locales que se establezcan para cada uno de los centros de trabajo.

Será considerado como día no laborable el día de la festividad de San Martín de Porres.

Para aquellos trabajadores que realicen el servicio de recogida continuada durante todo el año se garantizará la no prestación de servicios durante al menos dieciséis fines de semana al año, de dos días consecutivos (noches viernes-sábado, sábado-domingo o domingo-lunes). Igualmente se garantizarán como descanso los siguientes días:

- El día de la festividad de San Martín de Porres.
- Noche del 24 al 25 de diciembre.
- Noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
- Viernes Santo.
- Fiesta local más señalada del municipio en el que se encuentre el centro de trabajo.

Cuando un descanso mensual coincida con uno de estos días, no se computará como descanso, descansándose en otra jornada.

El trabajador que preste servicios de trabajo en un día considerado festivo disfrutará en otra fecha de una jornada de descanso compensatoria. La empresa procurará, no obstante, un equilibrio entre el número de días festivos a realizar por el conjunto de los trabajadores de cada centro.

Artículo 14.- Horarios.

El horario de trabajo será continuado y preferentemente diurno.

Los turnos y horarios de todos los centros de trabajo se establecerán por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en Comisión Paritaria, sometiendo las posibles discrepancias al Acuerdo para la Solución Extrajudicial y de Conflictos (ASEC).

Artículo 15.- Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Los trabajadores que prestan servicios habitualmente en seis días a la semana, disfrutarán ade-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

más de veinticinco días de descanso por cada año de servicio activo que se distribuirán por quincenas, salvo acuerdo con los trabajadores.

TÍTULO V. FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Artículo 16.- Formación.

Para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Estudios para la obtención de título académico o profesional.

Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado podrán optar por la preferencia para elegir turno de trabajo o por la adaptación de la jornada ordinaria.

Tendrán derecho asimismo a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 20 de este convenio.

2.- Cursos de perfección y/o formación sindical.

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales podrán solicitar cursos de perfeccionamiento y/o formación sindical programados por dichas organizaciones.

El trabajador solicitará a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación el permiso para la asistencia al curso.

Artículo 17.- Formación continua. Criterios de selección.

1.- La empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerá los criterios para acceder a los Planes de Formación Continua en la Empresa. El tiempo dedicado a la asistencia de cursos del plan de formación continua de la empresa será considerado como trabajo efectivo.

2.- La empresa acordará anualmente con el Comité de Empresa la programación de las actividades formativas, la fijación de criterios de selección de participantes en las mismas y la evaluación de los programas de acción formativa. Los cursos de formación continua han de darse en horario de trabajo siempre y cuando fuera posible.

TÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 18.- Vacaciones anuales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de trabajo, un período anual de vacaciones de 30 días naturales o de dos quincenas.

Los trabajadores que no hayan completado un año de trabajo disfrutarán un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, en cómputo desde la fecha del ingreso o reingreso hasta la finalización del contrato o del año, redondeando por exceso. Si a la finalización del contrato no hubiera disfrutado la parte proporcional de vacaciones, se le practicará la liquidación correspondiente a los días no disfrutados.

En caso de incapacidad temporal antes o durante el período de vacaciones, se interrumpirá el cómputo de éste, pudiéndolas disfrutar posteriormente el trabajador conforme a lo establecido y limitado en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la distribución de los períodos de vacaciones, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador; en caso de desacuerdo, el trabajador podrá elegir el período de disfrute de una quincena. La empresa garantizará preferentemente el disfrute de esa quincena entre el 1 de julio al 30 de septiembre.

Al personal que, a propuesta de la empresa, disfrute dicha quincena fuera de esta fecha, se le

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

concederá dos días más de vacaciones. Igualmente, en caso de que en la quincena elegida por la empresa coincidan dos fiestas (nacionales o locales) se concederá al trabajador otro día de descanso.

El calendario de vacaciones será expuesto en los tablones de anuncios de los distintos centros de la empresa al menos con quince días de antelación al comienzo de las primeras vacaciones que disfrute un trabajador y, en todo caso, antes del final del mes de marzo.

Podrá cambiarse la quincena del disfrute de vacaciones entre trabajadores del mismo centro de trabajo e igual nivel profesional, notificándose a la empresa con, al menos, diez días de antelación. La empresa sólo podrá oponerse a este cambio por motivos excepcionales, motivando suficientemente el impedimento objetado, y comunicándose al trabajador antes de cinco días desde que éste pusiera en su conocimiento su intención de cambiar la quincena.

Artículo 19.- Licencias.

El personal que haya cumplido al menos un año de antigüedad podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a un año. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de dieciocho meses en tres años, salvo cuando con carácter excepcional el citado trabajador haya pedido licencia para trabajar en la Administración Pública, en cuyo caso la duración de la licencia estará supeditada a la duración de dicho contrato, con una reserva máxima del puesto de trabajo de tres años.

Artículo 20.- Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida, previo aviso y justificación, por las causas siguientes:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o muerte de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días.

Por muerte de tío o sobrino carnal se concederá un día de licencia.

Cuando por estos motivos, el/la trabajador/a tuviese que desplazarse a una distancia superior a cien kilómetros, el permiso se incrementará en un día más; si además concurre la circunstancia de que el desplazamiento superior a cien kilómetros ha de realizarse fuera de la provincia, se acumulará otro día más de permiso (máximo de cinco días para parientes de primer grado, cuatro para parientes de segundo grado y tres para parientes de tercer grado).

El permiso por hospitalización de familiar se disfrutará de forma continuada a partir del momento en que el trabajador lo solicite, mientras dure la situación. No obstante, si el trabajador lo solicita, la empresa podrá concederlo por días sueltos.

c) 1 día en caso de matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y 3 días en caso de distinta localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a dos horas de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho se aumentará en una hora en caso de que el centro de trabajo diste más de 30 kilómetros del domicilio de la trabajadora. La mujer por su voluntad, podrá decidir el ejercicio de este derecho indistintamente por la madre o por el padre, si ambos trabajan.

En el supuesto de adopción, se entenderá aplicable el mismo régimen establecido en el párrafo anterior.

h) Los trabajadores tendrán derecho al tiempo necesario para asistencia a consulta médica personal y/o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que la consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo. El trabajador tendrá permiso para acompañar al cónyuge siempre que la asistencia suponga una consulta de médico especialista.

Si la consulta se produjera fuera del horario de trabajo, pero supusiera desplazamiento a más de cien kilómetros, se concederá la jornada anterior o posterior al día de la consulta.

i) Los trabajadores de R.S.U., S.A. tendrán derecho a 12 días de asuntos propios por cada año completo trabajado, que se dividirán en 6 días en el primer semestre y otros 6 días en el segundo semestre. Los asuntos propios se liquidarán por semestres. Respecto al primer y segundo semestre, los trabajadores deberán solicitar el disfrute al menos de tres días antes del último mes de referencia (junio o diciembre). El día o los días restantes que no se hubieran disfrutado del correspondiente semestre al llegar junio o diciembre serán concedidos al trabajador de la siguiente manera:

- La mitad de los que resten, en la fecha o fechas que determine la dirección de la empresa.
- La otra mitad, en la fecha o fechas que solicite el trabajador.

En caso de que sólo quede un día por disfrutar, será el trabajador el que determine la fecha de uso.

Finalizado el semestre de referencia, si por causas no imputables a la empresa, el trabajador no hubiera disfrutado de estos días de asuntos propios, no podrá hacer uso de ellos en ninguna otra fecha.

A los efectos de los permisos retribuidos previstos en este artículo por razón de parentesco, el cónyuge o la pareja de hecho legalmente constituida se asimilaban a familiar de primer grado. Las parejas de hecho legalmente constituidas se equiparán a las parejas casadas.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos por asuntos propios según la regulación acordada en Comisión Paritaria de 17 de junio de 2014, aplicándose con carácter general los siguientes criterios:

- Se pondrá en el tablón de anuncios con los cuadrantes de trabajo, hoja semestral que indique el número de días de asuntos propios solicitados por los trabajadores del centro en cada semestre, para que estén plenamente informados, y en función de los días apuntados y concedidos, puedan planificar sus futuras solicitudes.

- En el supuesto que haya un número elevado de peticiones para un día concreto, se tendrá obligatoriamente que conceder al menos las que supongan el 10% de la plantilla del centro afectado, ej. Almagro tiene 72 personas en plantilla, con lo que al menos 7 trabajadores deben disfrutar del permiso solicitado.

- La prioridad de disfrute del permiso retribuido la determina la fecha y hora de petición cursada, anotaciones que deberá realizar la Jefatura de Área correspondiente. En el caso que existan varias peticiones que tengan la misma fecha -superando el 10% de la plantilla del centro afectado-, no pudiéndose conceder alguna de ellas por cuestiones de servicio, la prioridad de concesión la tendrá aquel trabajador que menos días de asuntos propios haya disfrutado a la fecha de dicha petición.

- La petición de días de asuntos propios, debe realizarse por el trabajador al menos con diez días

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

de antelación a la fecha efecto del permiso. En cualquier caso no se cursarán peticiones con más de 45 días de antelación a la fecha de disfrute del día solicitado. En el caso que un trabajador a pesar de estas limitaciones anteriores solicite un día de asuntos propios, pero pueda ser concedido el permiso solicitado, porque nadie haya pedido ese día concreto y el servicio pueda realizarse, la petición de permiso se cursará y aprobará sin más.

- En el caso que haya un número elevado de peticiones para un día concreto y por cuestiones del servicio no puedan concederse algunos, la negativa al disfrute se comunicará al trabajador afectado, con una antelación de al menos siete días de la fecha de disfrute del asunto propio solicitado, devolviendo la hoja de petición al trabajador y anotando en la misma las causas que han motivado la denegación.

TÍTULO VII. SUSPENSIÓN Y/O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 21.- Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto o adopción, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte del período de descanso, en los términos recogidos por la ley.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación del cargo o función.

c) Privación de libertad, derivada de sentencia condenatoria, de resolución o auto judicial de prisión provisional o de detención policial.

Artículo 22.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a quince. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca de igual o similar nivel al suyo. Si no existe vacante en su mismo o similar nivel y la hubiera en un nivel inferior, podrá optar a él o esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 23.- Excedencia para cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo, no superior a doce años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o desde la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a esta excedencia en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

Artículo 24.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.

Artículo 25.- Incapacidad Temporal (I.T.).

Cuando un trabajador cause baja por incapacidad temporal, la empresa abonará la cantidad ne-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cesaria para completar los siguientes porcentajes de la base de cotización diaria del mes anterior al de inicio de la baja:

a) Accidente laboral o enfermedad profesional: Cien por cien desde el primer día.

b) Enfermedad común o accidente no laboral:

a. En caso de hospitalización del trabajador, cien por cien desde el primer día.

b. En caso de que la IT no conlleve hospitalización, segundo día: cincuenta por ciento y a partir del tercer día (incluido este), el cien por cien.

La empresa mantendrá este complemento cuando el trabajador pase a pago directo, en tanto dure esa situación de IT, en aquellos casos en los que esa IT derive de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 26.- Extinción del contrato de trabajo por despido colectivo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, y a efectos de regular mediante el presente convenio la causa señalada en su apartado l) y el despido colectivo regulado en el artículo 51 de la misma norma, la empresa y la representación legal de los trabajadores alcanzarán acuerdos en la materia previamente a la iniciación del expediente que resuelva el supuesto.

En el caso de no producirse acuerdos, los negociadores se someterán a lo que el ASEC dictamine al respecto.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 27.- Salud y seguridad en el trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a que se lleve a cabo una adecuada política de salud laboral, fundamentalmente en seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, tiene derecho a participar en las políticas de prevención de riesgos laborales y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos de participación definidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esto es, de los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 28.- La prevención de riesgos laborales.

La empresa está obligada al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y Reglamentos que de ella se deriven y le afecten, así como a garantizar una formación adecuada en la materia a sus trabajadores.

La organización de la prevención se realizará en base a lo expuesto en la legislación vigente, optando en cada momento por la modalidad de Servicio de Prevención que más se adapte a las necesidades existentes en la empresa. A la firma del presente convenio, se entiende que el más adecuado es un sistema mixto.

Los departamentos creados a tal fin dentro de la empresa y los órganos reglamentarios serán los encargados de guiar y asesorar a la misma sobre el rumbo a seguir en las actuaciones que se establezcan en el ámbito de la seguridad y salud laboral. En este sentido, contarán con las garantías y medios que la legislación determine para el correcto ejercicio de sus funciones.

Las diferentes necesidades que en el ejercicio de las labores expuestas surjan, tanto en lo referente a los medios materiales como humanos se plantearán en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 29.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá competencias para todos los centros de trabajo de la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

empresa. Es el órgano previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para entender sobre la Seguridad y la Salud de los trabajadores, con las competencias que la propia Ley le atribuye.

Su composición será paritaria, siendo sus miembros tres por la representación sindical y tres designados por la empresa. Celebrarán reuniones según lo establecido por la Ley o por el Reglamento de funcionamiento interno del que habrá de dotarse.

La empresa facilitará al Comité de Seguridad y Salud los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

2.- El Comité de Seguridad y Salud, a tenor de las conclusiones derivadas de las necesidades que surjan del asesoramiento técnico e informes emitidos, podrá determinar los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las tareas que se realizan en condiciones de seguridad.

3.- En lo que se refiere a vestuario, el Comité de Seguridad y Salud Laboral determinará las prendas que deben entregarse anualmente. Las prendas de verano se entregarán en abril y las de invierno en septiembre. La empresa pondrá todos los medios necesarios para que se respeten las fechas de entrega de la ropa de trabajo.

Las prendas de protección personal de los trabajadores se facilitarán siempre que sea necesario para la protección y la salud, estando éstas totalmente homologadas por las normas de la Comunidad Europea al respecto (guantes, mascarillas, calzado, ropa especial, etc.).

Al personal contratado temporal deberá entregarse el equipo de ropa de trabajo imprescindible en función de la temporada en que éste preste sus servicios y de la duración del contrato, lo que determinará el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30.- Faltas disciplinarias.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

3.- Serán consideradas como faltas leves:

a) Dos retrasos sin causa justificada en el plazo de un mes.

b) La falta de asistencia injustificada.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) La negligencia o descuido en el desempeño de sus funciones o tareas.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no sean constitutivos de falta grave o muy grave.

4.- Serán consideradas como faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a las órdenes e instrucciones de los superiores referidas a sus obligaciones laborales.

Siempre que el trabajador lo solicite, la orden o instrucción le será ratificada por escrito lo antes posible.

b) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio.

c) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves por parte de sus subordinados.

d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

e) Causar daños graves en los locales, instalaciones, material o documentos de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- f) Las faltas repetidas de puntualidad por tiempo inferior a 30 minutos sin causa justificada de 3 días en el plazo de un mes o de un día si fuera superior a 30 minutos.
- g) La segunda falta injustificada de asistencia en un período de dos meses.
- h) La grave perturbación del servicio.
- i) El atentado grave a la dignidad al público o de los trabajadores.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- k) La realización de actos que entrañen notorio escándalo, así como la embriaguez, si esta repercute negativamente en el trabajo.
- l) El incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves en el plazo de un mes.
- 5.- Serán consideradas como faltas muy graves:
- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social.
- b) El abandono injustificado del servicio.
- c) La inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- d) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas, y derechos constitucionales y/o sindicales.
- e) La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibidas por la ley.
- f) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, si se establecieran por la autoridad competente, con arreglo a la normativa vigente.
- g) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- h) La realización voluntaria de daños en los locales, instalaciones, material o documentos de la empresa.
- i) Falseamiento voluntario de datos o informaciones esenciales del servicio.
- j) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en tres ocasiones durante un período de un mes; más de tres retrasos en un mes o dos si ambos son superiores a treinta minutos.
- k) El incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que supongan la grave puesta en peligro personal, o de los demás trabajadores o del público.
Se incluye en este supuesto la conducción etílica.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas graves en el plazo de un mes.
- Artículo 31.- Sanciones.
- Las sanciones que podrán imponerse, de acuerdo con la calificación de la falta, son las siguientes:
- a) Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Despido.
- Artículo 32.- Expediente disciplinario.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Las sanciones por cualquier falta grave o muy grave requerirá la tramitación previa de expediente en el que se dé audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores, y con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que pudiera adoptarse por la Dirección de la empresa.

La imposición de sanción por falta leve será comunicada al Comité de Empresa.

A petición del trabajador, podrá solicitarse audiencia para de manera verbal o por escrito, presentar sus alegaciones en el expediente disciplinario, audiencia de la que se levantará acta. Esta petición interrumpirá los plazos de prescripción establecidos en el artículo 33 del convenio colectivo.

La instrucción del expediente interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas.

Artículo 33.- Prescripciones y ejecución.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Una vez declarada firme la sanción por la dirección de la empresa, la sanción deberá ejecutarse en el plazo de 20 días siguientes a su declaración de firmeza.

Transcurridos doce meses desde el cumplimiento de la sanción, se cancelarán las anotaciones en el expediente personal.

TÍTULO X. ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Artículo 34.- Estructura salarial.

La estructura retributiva del personal comprendida en este Convenio, estará constituida al menos por los siguientes conceptos:

- Salario base. El salario base que corresponde a cada trabajador con arreglo a su nivel profesional vendrá determinado por las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones del presente convenio.

- Complemento del puesto de trabajo. Este complemento vendrá determinado para cada nivel profesional por aplicación de las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones del presente convenio. Para la determinación de estas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de trabajo, compensando los distintos grados de penosidad, toxicidad, responsabilidad, turnicidad, especial dedicación y el resto de las características de cada uno de ellos, con independencia de la intensidad de las mismas. No se tiene en consideración para la elaboración de este complemento únicamente la nocturnidad, concepto este por el que se establece otro complemento salarial.

- Plus lineal. El personal afectado por este convenio percibirá por este concepto en quince mensualidades, la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

- Antigüedad. El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de antigüedad reconocida en nómina consistente en el abono de trienios, fijándose para todos los niveles la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa. A los solo efectos de este complemento retributivo, la antigüedad se computará al trabajador desde el último contrato no finiquitado, sin incluir los contratos anteriores. La acumulación del complemento de antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% del salario base a los cinco años, del 25% del salario base a los quince años, del 40% del salario base a los veinte años. Una vez se superen los veinticinco años de antigüedad en la empresa, no habrá limitación para este complemento en el salario base.

- Complemento de transporte. El personal afectado por este convenio percibirá por este concepto en doce mensualidades, la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

- Complemento por trabajo en días festivos. Cuando un trabajador haya de realizar su jornada en

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

un día festivo según el calendario laboral de la empresa, percibirá la cantidad reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

- Nocturnidad. Por cada día efectivo de trabajo en jornada nocturna, se pagará al trabajador 4,55 euros en 2018, 6,00 euros en 2019 y 8,00 euros en 2020. A estos efectos se considerará jornada nocturna cuando el trabajador realice al menos tres horas entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

- Complemento al peón y al conductor que esporádicamente presten servicio de recogida en solitario. Si por circunstancias excepcionales, en una ruta de recogida de residuos en la que habitualmente presten su servicio dos peones, tiene que trabajar un solo peón el peón y el conductor percibirán por ese día las cantidades reflejadas en la tabla de retribuciones anexa. Si por cualquier circunstancia, un equipo de recogida que salga con dos peones, se quedara con uno solo de ellos, restando al menos dos horas para la terminación del servicio, se abonará el 100% como salida en solitario al resto del equipo. La empresa adoptará las medidas para que estas situaciones no sean habituales.

- Plus de Conductores de Recogida Selectiva: Los conductores habitualmente adscritos al servicio de recogida selectiva de envases ligeros, de papel cartón y de vidrio percibirán un plus por el desempeño simultáneo continuo en su jornada de labores de peón y conductor de 198,96 euros. En caso de que se adscriba un peón a cualquiera de estos equipos de manera continuada, el conductor dejará de percibir este plus. Si ocasionalmente, en jornadas esporádicas, el conductor fuera acompañado de un peón, se reducirá el importe de este plus a razón de 8,01 euros por jornada, con el límite de los 198,96 euros mensuales. A efectos de suplencias por vacaciones, bajas, etc. la quincena se cifra en 99,48 euros y los días aislados por encima o debajo de esa quincena en 8,01 euros por día efectivo de trabajo.

- Plus de Conductores de Recogida de Carga Lateral: Los conductores adscritos de manera continuada al servicio de recogida de carga lateral, percibirán un plus en doce mensualidades de 92,03 euros. A efectos de suplencias por vacaciones, bajas, etc. la quincena se cifra en 46,02 euros y los días aislados por encima o debajo de esa quincena en 3,68 euros por día efectivo de trabajo.

- Plus de doble turno: Los trabajadores que desde la terminación de su jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente no hayan disfrutado de un descanso ininterrumpido de doce horas, percibirán un plus denominado de doble turno por la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa. Se exceptúan los trabajadores del grupo profesional uno.

- Plus por cambio de día de descanso semanal habitual: En los casos en que se trabaje en el día de descanso habitual, los trabajadores que presten servicios percibirán el plus de festivos incrementados en un 50%. Se exceptúa los centros en los que no se descansa habitualmente la noche del sábado.

- Plus de llamada: Si por necesidades organizativas y con carácter excepcional, un trabajador fuera llamado a trabajar en un día que por cuadrante le corresponda descanso, permiso o vacaciones, percibirá la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa por cada día de trabajo alterado y se le concederá el día/s no descansado/s en el mismo día/s de la semana siguiente al que fuera llamado. Se exceptúa de este plus los trabajadores del grupo profesional uno.

- Plus de acumulación de tareas: Por cada día doble de recogida ordinaria de residuos, 20 euros por trabajador y día, a percibir por los peones y conductores de las rutas que realicen ese día doble. Se aplicará a partir del 1 de enero de 2020 (condicionado a lo que se pueda regular en materia de retribuciones del sector público para dicho ejercicio).

- Plus de camión mixto: Los conductores adscritos de manera continuada al servicio de recogida con camión mixto, siempre que se haga uso de la pluma para carga superior, percibirán un plus en doce

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

mensualidades de 92,03 euros. A efectos de suplencias por vacaciones, bajas, etc. la quincena se cifra en 46,02 euros y los días aislados por encima o debajo de esa quincena en 3,68 euros por día efectivo de trabajo (condicionado a lo que se pueda regular en materia de retribuciones del sector público para dicho ejercicio).

- Percepciones no salariales. Cuando el trabajador tenga que desplazarse de su centro de trabajo habitual por decisión de la empresa, habrá de ser indemnizado por los gastos de kilometraje, manutención y alojamiento que, en su caso, se le produzcan.

A estos efectos, el trabajador podrá optar entre:

a) Percibir 15 euros por comida o cena, 60 euros por alojamiento y 0,19 euros por kilómetro, sin necesidad de acreditar el gasto mediante documento justificativo.

b) Percibir hasta 18 euros por comida o cena, 72 euros por alojamiento y 0,17 euros kilómetro, acreditando el gasto mediante documento justificativo.

En caso de desplazamiento a un centro de trabajo distinto al determinado en su contrato de trabajo y salvo que el mismo establezca su carácter itinerante, se abonará en concepto de kilometraje el mayor recorrido que tenga que hacer el trabajador sobre el que realiza desde su domicilio y hasta el centro de trabajo habitual.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias desde enero a diciembre, devengadas por periodos semestrales (extra de julio y extra de diciembre) y anuales (extra de marzo). Estas pagas tendrán una cuantía igual al salario base más complemento de puesto de trabajo, más antigüedad y plus lineal. Estas pagas serán abonadas los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año de vigencia del convenio.

Artículo 36.- Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada de trabajo establecida y pactada en el artículo 12 del presente Convenio. Los días de descanso que se concedan por superar esa jornada de trabajo al día se darán de manera inmediata una vez que se acumule el tiempo correspondiente a la jornada media determinada, teniendo dicho descanso la consideración de permiso retribuido y se computará como una jornada media.

En el caso de superarse la jornada laboral de 1.540 horas al año, los días de descanso que por este concepto deban darse a los trabajadores se harán efectivos entre los meses de enero y febrero del año siguiente a aquel en el que se haya producido el exceso, teniendo dichos descansos la consideración de permiso retribuido y se computarán como una jornada media seis horas y trece minutos.

No se aplicará lo dispuesto en este artículo a los niveles con plena disponibilidad horaria; se considera que tienen plena disponibilidad horaria los siguientes niveles: Director de Área, Jefe de Área, Encargado de Prevención de Riesgos Laborales y Encargado.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 100% sobre el valor del salario/hora ordinario. No obstante, se podrá compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido con el incremento del porcentaje anteriormente señalado.

Artículo 37.- Incrementos anuales.

La tabla de retribuciones anexa incorpora las subidas pactadas para 2018 (1,63% con carácter lineal y aplicado al salario base) y para 2019 (2,25% proporcional en todos los conceptos para 2019). En caso de que el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incre-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

mento salarial, en la forma que se acuerde en la Mesa negociadora o en Comisión Paritaria, de acuerdo con lo regulado en el artículo 3.Dos del Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE del 27 de diciembre de 2018).

Para el año 2020 se estará a lo regulado en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

El plus de nocturnidad se fija por cada día efectivo de trabajo en jornada nocturna en 4,55 euros en 2018, 6,00 euros en 2019 y 8,00 euros en 2020. Si se disminuyen las rutas nocturnas, el ahorro se aplicaría a salario base, en la forma en que se acuerde en la Mesa negociadora o en Comisión Paritaria.

TÍTULO XI. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 38.- Seguro de accidentes.

La empresa incrementara la dotación anual de la prima de seguro de accidentes, para casos de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez producida como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, en 8.000 euros adicionales a lo que viene aportando actualmente. Una vez que se conozcan las mejores condiciones de la aseguradora se dará conocimiento de las mismas al Comité de Empresa. Dicha dotación adicional, tal como establece el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre de 2018, se computara como parte del incremento anual de la masa salarial para 2019.

Igualmente se contratará un seguro que garantice una indemnización al trabajador en casos de invalidez permanente parcial como consecuencia de accidente laboral, según la lesión producida y con arreglo al baremo general recogido en la póliza de seguros que se contrate.

En caso de accidente laboral con resultado de muerte, la empresa correrá con los gastos que ocasionara el traslado del trabajador afectado a su lugar de residencia.

Artículo 39.- Ayudas de estudio y formación.

Se abonará en concepto de ayuda de estudio y/o formación de los trabajadores la cantidad reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

Este importe se reducirá proporcionalmente para aquellos trabajadores que no completen un año de trabajo.

Esta ayuda será abonada en la nómina correspondiente al mes de octubre.

Artículo 40.- Premio de constancia y vinculación.

Los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad en la empresa que entre los 61 y 64 años extingan voluntariamente su relación laboral con la empresa recibirán en concepto de premio de vinculación las cantidades siguientes según la edad de extinción:

- Si se extingue la relación a los 63 años: 12.000 euros.
- Si se extingue la relación a los 64 años: 10.000 euros.
- Si se extingue la relación a los 65 años, siempre que no sea la edad de jubilación ordinaria del trabajador: 8.000 euros.
- Si se extingue la relación a los 66 años, siempre que no sea la edad de jubilación ordinaria del trabajador: 7.000 euros.

En el caso de que el trabajador que extinga voluntariamente su relación laboral con la empresa tenga más de 66 años (con al menos 10 años de antigüedad) y le falten menos de 10 meses para cumplir los 67 años el premio de vinculación será 1.200 euros.

Artículo 41.- Renovación del permiso de conducir y sanciones de tráfico.

1. La empresa abonará los gastos de renovación del carné de conducir a aquellos trabajadores

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

que utilicen habitualmente vehículos de la empresa para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo. Igualmente, la empresa abonará los gastos de renovación del carné de conducir vehículos con peso superior a 3.500 kilos a todos aquellos trabajadores indefinidos que teniendo el nivel de peón realicen funciones de conductor al menos en 120 jornadas efectivas de trabajo al año.

2. En el supuesto de que la autoridad competente proceda a la retirada del permiso de conducir de algún conductor por infracción cometida en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, la empresa procederá a la adaptación del puesto de trabajo, en tanto en cuanto dure esta situación, abonándole en este supuesto el 100% de sus retribuciones mensuales como conductor. Si la retirada del permiso de conducir se debe a negligencia o imprudencia del conductor o persona que necesite de este documento para su puesto habitual de trabajo, se le adaptará el puesto de trabajo cobrando las retribuciones propias del nuevo puesto, hasta el límite máximo de sus retribuciones como conductor en el caso de que el nuevo puesto asignado tenga una mayor retribución.

En caso de multa o sanción económica en horario de trabajo y con vehículos de la empresa, ésta abonará la multa o sanción correspondiente siempre que no se deba a negligencia del conductor.

Artículo 42.- Seguro de responsabilidad civil.

La empresa procederá a concertar un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Artículo 43.- Fondo de Asistencia Social.

La empresa gestionará un fondo de acción social en los siguientes términos:

A) Previa presentación de factura y declaración jurada de que el trabajador, cónyuge e hijos, son los destinatarios.

1º.- Montura de gafas: 50% de su importe, con un máximo de 72 euros.

2º.- Cristales para gafas: 50% de su importe, con un máximo de 72 euros.

3º.- Lentes de contacto: 50% de su importe, con un máximo de 72 euros.

4º.- Por empaste: 18 euros.

5º.- Pieza dental fija: 36 euros.

6º.- Por implante osteointegrado y corona sobre implante superior o inferior: 72 euros.

7º.- Por dentadura superior o inferior: 50% del importe, con un máximo de 180 euros.

8º.- Por endodoncia: 18 euros.

9º.- Por ortodoncia: 50% de su importe, con un máximo de 360 euros, por una sola vez a cada uno de los miembros de la unidad familiar.

10º.- Por material ortopédico: 50% de su importe, con un máximo de 36 euros.

11º.- Por adquisición de silla de discapacitados de cualquier tipo: 50% de su importe con un máximo de 180 euros.

12º.- Por adquisición de audífonos: 50% de su importe, con un máximo de 180 euros.

B) Adquisición vivienda habitual.

A los trabajadores con contrato indefinido y por una sola vez, se les concederá una ayuda para la adquisición de vivienda habitual de 1.080 euros.

Requisitos:

- Documento (contrato privado o escritura notarial) en que se acredite la compra o construcción de la vivienda.

- Declaración jurada en la que se haga constar que el inmueble que se adquiere será destinado a vivienda habitual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Que la adquisición se haya realizado a partir de la firma del presente convenio colectivo.

* Anticipos reintegrables.

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud motivada, a anticipos reintegrables para cualquier finalidad: hasta un máximo de 2.000 euros, que deberá ser reintegrado antes del 31 de diciembre del año en la que se conceda el anticipo. No podrá solicitarse otro anticipo hasta no haber devuelto la totalidad del anticipo vigente.

Se dotará para estos anticipos una cantidad máxima anual de 20.000 euros.

* Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos.

Se otorgará una ayuda mensual de 36 euros a aquellos trabajadores indefinidos que tengan a su cargo un hijo afectado por minusvalía física o psíquica reconocida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en un porcentaje igual o superior al 33%. Igualmente tendrán derecho a dicha ayuda cuando tengan a su cargo al cónyuge, siempre que éste tenga necesidad de asistencia continuada.

TÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 44.- Representación de los trabajadores.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores en la empresa R.S.U., S.A. y tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para el mismo por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y las que en este Convenio se recogen.

Artículo 45.- De las secciones sindicales.

A) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

2. Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

3. Recibir la información que le remita su sindicato.

B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados, al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo, situado en un lugar en el que se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3. La utilización de un local de la empresa adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, cuando la empresa supere los 250 trabajadores.

C) A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. En el escrito se harán constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, el Sindicato a que pertenezca, así como el número de cuenta a que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables, liquidando mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas.

Artículo 46.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de 30 horas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El Crédito de horas mensuales de los representantes sindicales de un mismo sindicato podrá acumularse o cederse entre ellos.

Por acuerdo de la empresa con los representantes sindicales se podrán establecer bolsas de horas sindicales con la suma de los créditos horarios de los representantes de cada organización sindical.

Las reuniones que se celebren convocadas por la empresa y las de negociación de Convenio Colectivo no consumirán horas sindicales, pudiendo, en su caso, disponer de ellas en otra fecha, si la reunión se celebra fuera de la jornada de trabajo.

Para la atención de las obligaciones de la empresa respecto al fomento de la acción sindical y la actuación de los representantes de los trabajadores, se consideran cumplidas con el pago de 275 euros anuales por cada miembro del Comité de Empresa. La parte proporcional de esta cantidad será puesta a disposición de cada sindicato con representación en el Comité de Empresa.

Artículo 47.- Reuniones.

El Comité de Empresa, las secciones sindicales legalmente constituidas y las centrales sindicales más representativas o con presencia en el Comité de Empresa, podrán convocar reuniones, previa comunicación a la dirección de la empresa.

La comunicación deberá hacerse con una antelación mínima de dos días laborables, exponiendo en la misma la hora y el lugar de celebración, así como el orden del día.

En todo caso, las reuniones se celebrarán fuera de la jornada de trabajo y se evitarán trastornos en el funcionamiento de los servicios.

Artículo 48.- Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y estudio.

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días siguientes a la firma del Convenio. Dicha Comisión estará constituida por un miembro por cada una de las organizaciones sindicales negociadoras del mismo. Excepcionalmente, y para aspectos técnicos concretos, cada una de las secciones sindicales con miembros en el Comité de empresa podrá incorporar un asesor a la sesión de Comisión Paritaria. En caso de ser trabajador de la empresa, quien asista como asesor no dispondrá de crédito horario para este tipo de reuniones.

Celebrarán una reunión ordinaria cada cuatro meses, pudiendo hacerlo con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes en ella presentes.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes y objeto de publicación en los distintos centros de la empresa, así como en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cada uno de los miembros de la Comisión dispondrá del crédito horario imprescindible para el desempeño de las funciones propias de la misma, previo acuerdo de la propia Comisión.

Las funciones de esta Comisión son:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Disposición adicional primera.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en todos los supuestos de finalización, división, agrupaciones, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la susti-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad que presta esta empresa, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Disposición adicional segunda.- Todos los complementos que se vengán percibiendo en cantidades fijas y periódicas sin estar previstas en convenio, podrán ser susceptibles de modificación pero sin experimentar incrementos de ningún tipo. Estos complementos se pondrán en el anexo de retribuciones.

Disposición adicional tercera.- Al objeto de garantizar la igualdad en las contrataciones y una mejora en las relaciones de trabajo, la empresa se compromete a la no contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal. En el caso excepcional de acudir a esta vía para la contratación de trabajadores, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Disposición adicional cuarta.- La dirección de la empresa se compromete a elaborar una relación de puestos de trabajo ajustada a las necesidades de plantilla de la empresa en el segundo semestre de 2019.

Disposición adicional quinta.- A cambio de la plena disponibilidad horaria, los niveles profesionales de Encargados de Prevención de Riesgos Laborales y Encargados seguirán cobrando la cantidad de 1.433,37 euros anuales, con las actualizaciones comprendidas en el artículo 37 del convenio colectivo, cantidad anual prorrateada ya incluida en el plus puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta.- Con arreglo a la disposición adicional séptima del IV Convenio Colectivo de la empresa (2003-2007), los trabajadores que hayan pasado a cualquiera de las categorías del anterior Nivel 1 y que tuvieran consolidadas unas retribuciones superiores, percibirán la diferencia en un complemento personal transitorio que será actualizado año tras año en el mismo porcentaje que se incrementen el resto de sus conceptos salariales, de modo que el paso de una denominación a otra no suponga ninguna pérdida futura en sus retribuciones.

Disposición adicional séptima.- Las partes firmantes manifiestan su voluntad de avanzar en el plus de nocturnidad hasta alcanzar el 25% sobre el salario base en futuros convenios.

Disposición adicional octava.- Con arreglo a lo determinado en la normativa legal de la Seguridad Social, se podrá solicitar la Jubilación Parcial dentro de la empresa, por cualquier trabajador indefinido, y ésta petición será de obligado tratamiento/cumplimiento. La jubilación parcial (única modalidad de 50% de jornada máxima) se concederá hasta la edad ordinaria de jubilación del trabajador solicitante, siempre que éste cumpla los requisitos establecidos en la Seguridad Social a tal efecto.

Disposición adicional novena.- Para la solución de las posibles discrepancias en la modificación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo, las partes se someterán por este orden a los siguientes órganos de mediación:

- Comisión Paritaria.
- ASEC.
- Comisión Regional de Convenios Colectivos, en su caso.

Disposición adicional décima.- Con el propósito de cumplir con lo regulado en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, promover la igualdad de trato y oportunidades, la Dirección de la empresa se remite y ratifica el acuerdo del Plan de Igualdad de la empresa Residuos Sólidos Urbanos de Castilla-La Mancha, S.A., aprobado en Consejo de Administración de R.S.U., S.A., en fecha 14 de octubre de 2015, poniéndolo a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición Adicional Undécima.- Con el propósito de cumplir con lo regulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en concordancia con la dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, la Dirección de la empresa se remite y ratificará el borrador del Protocolo de Actuación ante el Acoso Laboral de RSUSA de diciembre de 2017, para que se apruebe en la Comisión Paritaria de la empresa, poniéndolo a disposición de todos los trabajadores de la misma.

Disposición final.- En todo lo no regulado por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y al Estatuto de los Trabajadores, así como a la demás normativa de aplicación.

ANEXO DE RUTAS ESPECIALES

a) Rutas donde habitualmente se recoge con un solo peón.

ALMAGRO/EL ROBLEDO:

- Ruta nº 10 (Anchuras y aldeas).

ALMODÓVAR/ALMADÉN:

- Ruta nº 14 (Almodóvar del Campo): El peón y el conductor percibirán el 50 por ciento del plus de salida en solitario establecido en el presente convenio. El equipo irá con dos peones del 1 de julio al 30 de septiembre.

- Ruta nº 17 (Almadén): El peón y el conductor percibirán el 50 por ciento del plus de salida en solitario establecido en el presente convenio cuando realicen la ruta en solitario de Guadalmez-Alami-llo- Almadenejos.

b) Rutas de recogida de Carga Lateral donde se recoge con un solo Conductor:

CABEZA DEL PALO:

- Ruta 6.

- Ruta 11.

VILLANUEVA DE LOS INFANTES:

- Ruta nº 9.

- Ruta nº 10.

- Ruta nº 11.

- Ruta nº 12.

VALDEPEÑAS:

- Ruta nº 9. Autovía y Polígono.

TABLA SALARIAL 2019

	Salario base	Puesto de trabajo	Transporte	Plus lineal	Pagas extras	Total anual
Peón	1.009,71	407,26	127,50	117,86	4.604,50	24.552,45
Auxiliar administrativo	1.069,15	345,43	127,50	117,86	4.597,32	24.516,56
Conductor	1.069,15	538,80	127,50	117,86	5.177,42	27.417,04
Mecánico	1.069,15	597,46	127,50	117,86	5.353,40	28.296,95
Palista	1.069,15	538,80	127,50	117,86	5.177,42	27.417,04
Auxiliar de Planta	1.069,15	692,34	127,50	117,86	5.638,07	29.720,27
Maquinista	1.069,15	692,33	127,50	117,86	5.638,03	29.720,12
Administrativo	1.180,52	600,86	127,50	117,86	5.697,73	30.018,59
Encargado	1.180,52	809,04	127,50	117,86	6.322,27	33.141,30

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Jefe de Área	1.472,78	1.155,92	127,50	117,86	8.239,67	42.728,31
Director de Área	1.472,78	1.670,03	127,50	117,86	9.782,01	50.440,01

OTROS CONCEPTOS

Antigüedad	51,76
Festivos	71,54
Becas	103,55
Nocturnidad	6,00
Peón solo	26,84
Conductor solo	8,96
Recogida selectiva	198,96
Recogida Carga Lateral	92,03
Doble turno	37,97
Llamada	33,38
Acumulación de tareas (a partir de 2020, en su caso)	20,00
Camión mixto (a partir de 2020, en su caso)	92,03

COMPLEMENTOS PERSONALES TRANSITORIOS R.S.U., S.A.

1º.- CPT-1 por prestación de servicios administrativos al Consorcio RSUSA, derivado del Decreto de Presidencia de 3 de agosto de 1994, que se percibe en doce pagas, (complemento congelado desde su inicio) en las cuantías que se detallan:

- Auxiliar Administrativo (3) 170,75 euros
- Administrativos (2) 218,34 euros
- Jefe de Área (1) 367,82 euros
- Director de Área (1) 394,96 euros

2º.- CPT-2 por cambio de denominación o categoría profesional a un nivel retributivo inferior, que se abona prorrateado en 12 pagas al año. Sufren los incrementos salariales determinados en el artículo 37 del Convenio Colectivo.

- Jefe de Área (1) 435,54 euros
- Conductor (2) 187,70 euros

3º.- CPT-3, complemento personal transitorio por circunstancias específicas en el desarrollo del puesto de trabajo, que se percibe en doce pagas, (complemento congelado que no sufre los incrementos salariales determinados en el artículo 37 del Convenio Colectivo), en las cuantías siguientes:

- Dirección de Área (1) 375 euros
- Jefe de Área (2) 268,42 euros
- Auxiliar Administrativo (1) 621,58 euros

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 1145

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.