

2021-2025

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO
DE UTE PORTUGALETE**

**Servicios a la
Comunidad**



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

CONVENIO COLECTIVO DE
UTE PORTUGALETE

2021 - 2025

ÍNDICE

Pág.

SECCIÓN III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO.

Resolución.....	5
-----------------	---

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Determinación de las partes que conciertan el convenio.....	7
Art. 1. Ámbito de aplicación.....	7
Art. 2. Vigencia.....	7
Art. 3. Duración.....	7
Art. 4. Garantía salarial.....	7
Art. 5. Compensación y absorción.....	8
Art. 6. Interpretación y aplicación del convenio. Comisión mixta paritaria.....	8
Art. 7. Subrogación y cambio de empresa.....	9

CAPÍTULO II. INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Art. 8. Ingresos.....	9
Art. 9. Periodo de prueba.....	9
Art. 10. Formación Profesional.....	10
Art. 11. Clasificación del personal.....	10
Art. 12. Trabajos de superior área funcional y grupo profesional.....	12
Art. 13. Promoción.....	13
Art. 14. Contratación, traslados y vacantes.....	15
Art. 15. Finalización de contratos.....	16

CAPÍTULO III. JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS.

Art. 16. Jornada de trabajo.....	17
Art. 17. Descanso intersemanal, domingos y festivos.....	18
Art. 18. Vacaciones.....	19
Art. 19. Permisos retribuidos.....	21
Art. 20. Permisos no retribuidos.....	23
Art. 21. Excedencia.....	23

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Art. 22. Retribución de cada persona trabajadora.....	24
Art. 23. Salario base.....	24
Art. 24. Antigüedad.....	24
Art. 25. Plus de nocturnidad.....	25
Art. 26. Plus tóxico, penoso y peligroso.....	25
Art. 27. Plus de asistencia.....	25
Art. 28. Plus de transporte.....	26
Art. 29. Plus de cantidad de trabajo.....	26
Art. 30. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.....	26
Art. 31. Horas extraordinarias.....	27
Art. 32. Dietas.....	27

Art. 33. Plus Navidad y año nuevo personal contratado para domingos y/o festivos.....	28
Art. 34. Pago de nómina.....	28

CAPÍTULO V. OTROS ASPECTOS SOCIALES.

Art. 35. Póliza de accidentes.....	28
Art. 36. Jubilación.....	29
Art. 36.A. Jubilación entre 60 y 63 años.....	29
Art. 37. Ayuda social.....	29
Art. 38. Parejas de hecho.....	30
Art. 39. Anticipos reintegrables.....	30
Art. 40. Bajas por incapacidad temporal.....	30
Art. 41. Reconocimiento médico.....	31
Art. 41.A. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.....	31
Art. 41.B. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.....	32
Art. 42. Conductores - conductores operarios.....	33
Art. 42.BIS. Sanciones tráfico conductores, conductores-operarios.....	34
Art. 43. Prendas de trabajo.....	35

CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Art. 44. Comité de seguridad y salud laboral.....	35
Art. 45. Garantías sindicales.....	35
Art. 46. Tiempo sindical.....	35

CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES.

Art. 47. Disposición primera.....	36
Art. 48. Disposición segunda.....	36

CAPÍTULO VIII. ANEXOS.

Anexo I. Cuadro Horario por Centro de Trabajo.....	37
Anexo II. Salarios.....	37
Anexo II. Tablas Salariales y Otros. Año 2021.....	39
Anexo II. Tablas Salariales y Otros. Año 2022.....	41
Anexo II. Tablas Salariales y Otros. Año 2023.....	43
Anexo III Prendas de Trabajo.....	45
Anexo IV Principio de Igualdad y no discriminación.....	47

SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Portugalete (Prezero España, S.A. – Garbaldi, S.A.) (código de convenio 48100501012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 8 de junio de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 13 de junio de 2023.

La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

CONVENIO COLECTIVO DE UTE PORTUGALETE 2021 - 2025

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Determinación de las partes que conciertan el convenio.

Son firmantes del presente Convenio por la Representación Sindical, los miembros del Comité de Empresa de los Sindicatos UGT y CGT y la Dirección de la Empresa de U.T.E Portugalete.

Artículo 1. - Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación al personal operario, encargados y administrativos de la Empresa U.T.E. Portugalete adscrito a los Servicios de Limpieza Pública Viaria y recogida de R.S.U. que expresamente se citan y que tiene contratado con el Excmo. Ayuntamiento de Portugalete.

Artículo 2. - Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

Artículo 3. - Duración.

La duración del presente Convenio será de cinco años, finalizando el 31 de diciembre de 2025 La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes. Las cláusulas obligacionales o normativas estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

Artículo 4. - Garantía salarial.

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5. - *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6. - *Interpretación y aplicación del convenio. Comisión mixta paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por seis vocales, tres de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente

surgiese cualquier necesidad de inaplicación del mismo, la empresa expondrá dicha circunstancia a la comisión mixta de interpretación, con voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para hallar soluciones mediante el alcance de un nuevo acuerdo. Transcurrido un plazo no superior a 15 días, sin que las partes hayan llegado a consensuar soluciones satisfactorias en el seno de dicha comisión, se podrá acudir de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del ET a los procedimientos establecidos en el PRECO, de mediación o conciliación instadas por cualquiera de las partes o en su caso arbitraje, siempre y cuando este sea instado de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 7. - Subrogación y cambio de empresa.

El cambio de la contrata afecta al presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI «Subrogación del Personal» del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Vialia, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado («BOE» de 30 de julio de 2013).

CAPÍTULO II **INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN** **DEL PERSONAL, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Artículo 8. - Ingresos.

Todo el personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y calificación profesional que para cada área funcional se requieran.

Artículo 9. - Periodo de prueba.

La persona trabajadora que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 30 días laborables para las áreas funcionales que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto. Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.

Cuando la persona trabajadora contratada haya desempeñado las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá superado el periodo de prueba siempre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 10. - Formación Profesional.

La Empresa fomentará la formación profesional adecuada de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de las personas trabajadoras.

La Dirección de la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa y una vez se hayan publicado los cursos a impartir (Forcem, Hobetuz), elaborará un plan de formación anual, definiendo sus objetivos y describiendo los contenidos y duración de los cursos.

La Empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

No obstante, lo anterior, el Comité de empresa podrá proponer a estudio, cursos relacionados con las actividades desarrolladas por la Empresa y de cara a facilitar la promoción de las personas trabajadoras en plantilla. Estos cursos serán de asistencia voluntaria y fuera de las horas de trabajo, facilitándose por parte de la Empresa el material necesario para el desarrollo de los mismos.

De acuerdo con el artículo 19.2 de la LPRL, la formación establecida en dicho artículo deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 11. - Clasificación del personal.

Al amparo de lo establecido en el artículo 20 del Convenio General del sector se definen las siguientes áreas funcionales en el Grupo B, C y D:

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente

Aquella persona trabajadora que sea requerida para la realización de trabajos distintos a los recogidos como propios del área funcional en que se halle encuadrado, debido a imposibilidades técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor (nevadas, inclemencias meteorológicas, accidentes, etc.) que no permitan en su caso realizar las funciones del área funcional a la que se encuentra adscrito, no sufrirá ninguna merma en sus retribuciones cuando este cometido correspondiera a un área funcional de inferior nivel.

La clasificación de cada persona trabajadora como perteneciente a un área funcional determinada, lo será por contratación directa o como consecuencia del acceso mediante una promoción por vacante o puesto de nueva creación.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos, que para cada uno se especifica.

Grupo B (Mandos Intermedios)

Área funcional Encargado

Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicios o superior, manda sobre sus subordinados adoptando las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Distribuye el trabajo entre sus subordinados, el cual dirige, vigila y ordena, teniendo conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

Grupo C (Administrativos)

Área funcional Oficial Administrativo

Empleado/a que con iniciativa y responsabilidad domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes realizando principalmente el despacho de la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, mecanografía e informática.

Grupo D (Operarios)

Área Funcional Conductor

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. exceda de los 3.500 Kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

Área Funcional Peón conductor

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. no exceda de los 3.500 Kg.

Quando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

Área Funcional Peón

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

Artículo 12. - Trabajos de superior área funcional y grupo profesional.

La persona trabajadora que ocupe temporalmente puestos de superior área funcional percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre al área funcional que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.

Quando por cualquier motivo una persona trabajadora, realice funciones propias de un área funcional superior durante más de media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes al área funcional superior desarrollada.

Sí la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el período de

dos años, dará lugar al reconocimiento de la existencia de una vacante en ese grupo profesional y área funcional, produciéndose su cobertura de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 del presente convenio. Se exceptuarán de este cómputo los trabajos realizados para hacer sustituciones de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

Artículo 13. - Promoción.

Tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado.

Se entenderá que existe una promoción cuando se produzca una vacante en las áreas funcionales de Conductor o peón conductor, excepto las producidas por Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Quando se prevean promociones internas, La Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras, para que estas sean cubiertas tras la realización de las pruebas pertinentes de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.
- El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterios del Comité de Empresa de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla a jornada completa, de la inmediata inferior área funcional, y en caso de no existir personal de la inmediata área funcional que reúna los requisitos, se cubrirá con la siguiente área funcional inferior, y en caso de no existir personal en esta área funcional que reúna los requisitos requeridos en esta plantilla, se cubrirán con personal de la plantilla de jornada parcial del centro donde se produzca la promoción, y si no existe se contratará personal «ex novo».

Promoción a Conductor y a Peón Conductor

Las promociones que se produzcan en estas áreas funcionales a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con personas trabajadoras a jornada completa de inferior área funcional que estén interesados en dicha promoción de acuerdo con el párrafo anterior, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un peón conductor, quedará otro puesto a promocionar de peón conductor, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, la cual se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 (vacantes), del presente convenio.

En caso de no existir ninguna persona trabajadora contratada a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, estas serán cubiertas por personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, que estén interesados en dicha promoción siguiendo los criterios establecidos en el artículo 14 del presente convenio y siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo al cual promociona.

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las áreas funcionales de conductor o peón conductor, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento establecido en el primer párrafo de este capítulo para el personal a tiempo completo.

Tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado.

Se entenderá que existe una promoción cuando se produzca una vacante en las áreas funcionales de Conductor o peón conductor, excepto las producidas por Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se prevean promociones internas, La Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras, para que estas sean cubiertas tras la realización de las pruebas pertinentes de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterios del Comité de Empresa de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla a jornada completa del centro en que se produzca la promoción, y en caso de no existir personal que reúna los requisitos requeridos en esta plantilla, se cubrirán con personal de la plantilla de jornada parcial del centro donde se produzca la promoción.

Promoción a Conductor y a Peón Conductor

Las promociones que se produzcan en estas áreas funcionales a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con personas trabajadoras a jornada completa de inferior área funcional que estén interesados en dicha promoción, de forma tal que sí el puesto a promocionar es de conductor y promociona un peón conductor, quedará otro puesto a promocionar de peón conductor, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, la cual se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 (Vacantes), del presente convenio.

En caso de no existir ninguna persona trabajadora contratada a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, estas serán cubiertas por personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, que estén interesados en dicha promoción siguiendo los criterios establecidos en el artículo 14 del presente convenio y siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo al cual promociona.

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las áreas funcionales de conductor o peón conductor, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento establecido en el primer párrafo de este capítulo para el personal a tiempo completo.

Artículo 14. - Contratación, traslados y vacantes.

Se consideran vacantes aquellas que se produzcan en los centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, por situaciones que puedan preverse con suficiente antelación derivadas de fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas en la Empresa por cese, invalidez, ampliación de plantilla, etc..., no tendrán consideración de vacantes las producidas como consecuencia de jubilación anticipada y jubilación de relevo, que serán cubiertas con personal en situación de desempleo, inscrito en el INEM como demandantes de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que se produzca la jubilación definitiva de la persona trabajadora sustituida en que se producirá la vacante.

Cuando la Empresa, prevea que se va a producir una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para proceder a la cobertura de dicha vacante, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- 1) El 50% de los puestos a cubrir serán de libre contratación por parte de la empresa.
- 2) El 50% restante se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:
 - Se confeccionará un listado por centro de trabajo con todos los aspirantes que deseen optar a la cobertura de dichas vacantes. Los aspirantes a cualquier vacante que se pueda producir deberán comunicarlo por medio de los Representantes Sindicales a la Empresa para poder confeccionar el listado.
 - Tendrán preferencia para ocupar estas vacantes las personas trabajadoras del centro de trabajo donde se produzcan, siguiendo el Comité de Empresa el criterio de antigüedad para la selección del candidato. En el caso que la persona trabajadora renuncie a la vacante, se le pondrá el último en la lista de antigüedades del momento.
 - Desde que se genere la vacante hasta que se termine el proceso de cubrirla, no puede transcurrir más de 25 días naturales (A excepción de aquellas vacantes que se generen como consecuencia de una incapacidad o similar, donde a veces la fecha de la vacante no es del todo clara).

Se respetará la estabilidad de turno y centro de trabajo. La Empresa procurará evitar los traslados de personal. En caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

- Cambio de carácter coyuntural o permanente, que no modifique sustancialmente las condiciones de trabajo: Se informará al Comité de Empresa previamente, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos será por sorteo en presencia del Comité, informando al mismo y a los empleados afectados con un mínimo de tres días de antelación.
- Cambios que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Se procederá de acuerdo con el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Ninguna persona trabajadora podrá ser trasladado sobre la base de falta o sanción. En caso voluntario y personal de petición de traslado, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito justificando el motivo, no pudiendo haber en vigor más de una solicitud de cambio y dos opciones de Centro de Trabajo por persona trabajadora.
- Si coincidiesen solicitudes con la misma fecha, tendrá preferencia salvo excepciones debidamente argumentadas, la persona trabajadora de mayor antigüedad.
- Estos traslados llevan aparejados el cambio de turno de vacaciones entre las personas trasladadas.
- Las listas actualizadas de las solicitudes de cambios pendientes se facilitarán semestralmente al Comité de Empresa. Se considerarán vacantes las que se produzcan en los diferentes turnos por defunción, jubilación total (65 años), incapacidad total o absoluta y en general todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo. Para la cobertura de estas vacantes se procederá de acuerdo con lo estipulado en los puntos 1.º y 2.º de este artículo.

Personal a tiempo parcial

Con todo el personal contratado a tiempo parcial (fines de semana y/o festivos) que esté interesado en sustituir a personal de la plantilla de jornada completa con derecho a la reserva del puesto de trabajo, se confeccionará un listado entre el personal voluntario clasificándolo por áreas funcionales, centros de trabajo y antigüedad en la Empresa. Para ello se procederá a la ampliación de su contrato a tiempo parcial hasta un máximo de 35 horas semanales.

Cuando se sustituya al personal reflejado en el punto anterior se procederá de la siguiente forma:

- 1.º Tendrá prioridad para realizar la sustitución, el personal de tiempo completo que tenga capacitación suficiente para desarrollar el puesto a sustituir.
- 2.º El puesto de trabajo dejado libre por la persona trabajadora de tiempo completo que realiza la sustitución, pasará a ser ocupado por otra persona trabajadora de los de Tiempo Parcial que aparezca en los listados.
- 3.º En caso de no existir personal de Tiempo completo para realizar la sustitución, esta será realizada por personal de Tiempo Parcial del propio centro de trabajo.

El reparto de estos puestos se hará de una forma equitativa.

Artículo 15. - Finalización de contratos.

En los casos de finalización de contratos que den lugar a la firma de recibo que tengan carácter de finiquito, la persona trabajadora podrá personarse a la firma del mismo con un representante del Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 16. - Jornada de trabajo.

Para el personal administrativo, lo jornada anual y diaria se distribuirá según la establecida para el personal de Cespa, S.A. en la Delegación de Bilbao, calle Henao, 20 (Se adjunta calendario 2017).

Para el personal Encargados y operarios la jornada laboral será de 35 horas semanales.

Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	(SÁBADOS)
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	(7 h.)

Durante la vigencia del convenio, el personal disfrutará del sábado como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Aquellos centros de trabajo cuya distribución de la jornada semanal sea distinta a la especificada anteriormente seguirán manteniendo la misma.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

Excepcionalmente, el personal afecto al servicio de limpieza y mantenimiento de alcantarillado que realice la jornada completa en dicho trabajo dispondrá de 10 minutos para su aseo personal al final de la jornada.

Las personas trabajadoras a Tiempo parcial (sábados y/o domingos y/o festivos) y las personas trabajadoras a jornada completa de la misma área funcional, podrán previa comunicación y posterior justificación al responsable del servicio y para atender asuntos personales o familiares, únicamente en casos excepcionales que deban realizarse en los días de prestación del servicio, intercambiar días de trabajo previo acuerdo entre ambos, de forma tal que la persona trabajadora de tiempo completo trabaje el sábado, domingo o festivo que haya intercambiado con la persona trabajadora de tiempo parcial, y este a su vez trabaje el día de la semana que acuerde con la persona trabajadora a jornada completa. Por este intercambio, no percibirán cantidad alguna independientemente del día que trabajen, si no que percibirán el salario que percibirían como si hubieran trabajado en su jornada ordinaria establecida habitualmente.

Rotatividad

Si dentro del personal de cada centro de trabajo afectado por este convenio, existiese personal que de forma voluntaria deseara cambiar de turno de trabajo con otra persona trabajadora de su misma área funcional y siempre que ambas personas trabajadoras reúnan las condiciones de idoneidad suficientes para desarrollar el puesto de trabajo objeto del cambio de turno y una vez evaluada dicha idoneidad por parte de la Empresa, podrá procederse al cambio de turno, el cual debe ser por semanas completas.

El calendario laboral, la distribución de la jornada y los horarios de trabajo se especificarán para cada centro de trabajo, en función de las peculiaridades de cada servicio de acuerdo con el anexo I del presente Convenio.

Artículo 17. - Descanso intersemanal, domingos y festivos.

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en viernes, sábado o Domingo, según la organización del servicio implantada en cada centro de trabajo. No obstante, lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en Domingos y Festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

El disfrute de la festividad del día de San Martín de Porres, patrono de estos servicios, se disfrutará como día de libre disposición, siempre que, en el año natural, este día fuese festivo en la jornada habitual de la persona trabajadora (Personal a tiempo completo se considerará de lunes a domingo) y personal a tiempo parcial que preste servicio en fin de semana y/o festivos el establecido en su contrato de trabajo y cuando el 3 de noviembre coincida en miércoles). Se disfrutará fuera de los turnos oficiales de vacaciones(estival) y del 22 de diciembre al 6 de enero. Las personas trabajadoras solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación el día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo del 20% de las personas trabajadoras por área funcional y turno.

Para cubrir el disfrute de dicho permiso, se realizará con el personal de tiempo parcial que en su contrato de trabajo deba de trabajar los festivos. Cada persona trabajadora contratada a tiempo parcial para trabajar festivos prestará servicio por este motivo únicamente en una ocasión en el año natural.

Asimismo, se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Se respetarán las fiestas locales propias de cada uno de los Municipios, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tabloneros de anuncios.

Con carácter general, el trabajo en estos días se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial. En caso de producirse alguna vacante en el personal contratado a tiempo parcial, y no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo y a falta de personal voluntario, se nombrarán corretornos obligatorios.

En caso de existir correturnos obligatorios para el personal no contratado específicamente al efecto, se percibirán las retribuciones que figuran en el anexo II (tablas salariales, personal a tiempo parcial), sin descanso compensatorio, o bien, serán compensados con tiempo de descanso, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 31 del presente Convenio (Horas extraordinarias).

Artículo 18. - Vacaciones.

1. El personal incluido en el Grupo de Administrativos tendrá las mismas vacaciones que las del personal de la Empresa CESP, S.A. de la Delegación de Bilbao (C/ Henao, 20)
2. El personal Encargado y el comprendido en el grupo de operarios afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional covce: rrespondiente al tiempo trabajado durante el año. El reconocimiento de este derecho se extiende tanto a personas trabajadoras a jornada completa como a personal de tiempo parcial que cubra servicios de fin de semana o festivos.

Para el disfrute de las vacaciones anuales se establecen dos turnos:

- Turno I. Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de Julio. Para el personal de lunes a viernes que disfrute efectivamente las vacaciones completas en este turno, en caso de que al retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de julio, el día de inicio de las vacaciones coincida en sábado, las vacaciones se iniciarán el viernes inmediato anterior.
- Turno II. 30 días laborables a partir del 1 de agosto. Para el personal de lunes a viernes que disfrute efectivamente las vacaciones completas en este turno, en caso de que el día de inicio de las vacaciones coincida en sábado, las vacaciones se iniciarán el día laborable inmediato siguiente.

No obstante, en caso de que, al realizar los calendarios de los dos turnos vacacionales, se diesen situaciones distintas a lo indicado anteriormente que generasen discrepancias, se reunirá la comisión mixta para poner las fechas definitivas de vacaciones.

La persona trabajadora que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este periodo lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, indicando el mes que desea el disfrute de las mismas. El personal de tiempo parcial que esté inscrito en el listado del personal voluntario para sustituir a personas trabajadoras de tiempo completo y preste servicio efectivo sustituyendo vacaciones de éste personal en los dos turnos oficiales de vacaciones, podrá solicitar sus vacaciones fuera de los turnos oficiales de vacaciones al menos con 15 días de antelación, pudiendo dividir el total de sus vacaciones en un máximo de cinco períodos, No podrán coincidir en el disfrute de cada periodo más de un 25% del personal a tiempo parcial por área funcional y turno.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado y siempre que no coincidan en el disfrute de cada periodo más de un 25% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla a tiempo completo y plantilla a tiempo parcial), de cada uno de los turnos y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio. En caso de que, por turno de trabajo, no exista personal suficiente por área funcional que al aplicar el porcentaje del 25% de como resultado al menos una persona trabajadora, se entenderá que tiene derecho al disfrute de estos días al menos una persona trabajadora.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que para el cómputo de estos seis días tanto de forma consecutiva como si se disfruta en dos periodos no computarán los sábados y siempre que no coincidan en el disfrute de cada periodo más de un 25% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla a tiempo completo y plantilla a tiempo parcial), de cada uno de los turnos y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio. En caso de que, por turno de trabajo, no exista personal suficiente por área funcional que al aplicar el porcentaje del 25% de como resultado al menos una persona trabajadora, se entenderá que tiene derecho al disfrute de estos días al menos una persona trabajadora.

El disfrute de estos seis días se podrá solicitar fuera de los turnos oficiales de vacaciones y del periodo de fiestas patronales del Municipio. El porcentaje del 25% incluirá a las personas trabajadoras que disfruten sus vacaciones fuera de los turnos oficiales, a los que hayan solicitado los seis días y al personal que se encuentre en situación de permiso retribuido.

Durante el mes de marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada persona trabajadora que, no obstante, podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales y peculiaridades propias de cada centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

En el caso de que alguna persona trabajadora en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT o bien se encontrase hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por la persona trabajadora por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente convenio. Solo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Dado que el personal de tiempo parcial está contratado para sustituir y dar cobertura a las libranzas del personal contratado a tiempo completo, estos no podrán realizar el disfrute en los periodos de Semana Santa, Fiestas Navideñas y Fiestas Patronales del Municipio donde se presten los servicios.

Artículo 19. - Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 6 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia de residencia y 8 días si es fuera de la provincia de residencia.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.

La opción por el disfrute de la licencia en días laborables alternos debe entenderse mediando entre cada uno de ellos día o días de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

No obstante, el tercero y último día de los alternos elegidos por la persona trabajadora podrá disfrutarse seguido o consecutivo al segundo, cuando en tal fecha vaya a producirse el alta del familiar hospitalizado, siempre que se haya avisado a la Empresa con la máxima antelación posible y no exista oposición expresa de ésta por circunstancias excepcionales. La causa motivadora de esta opción por parte de la persona trabajadora deberá ser justificada a posteriori.

- 1 día por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de hasta 2ª grado, ampliable a uno más si prescribe reposo domiciliario.
- 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- A partir del 1 de enero de 2023, el personal a tiempo completo dispondrá de 2 días de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada y para el personal que preste servicios a tiempo parcial (sábados, domingos y/o festivos) 1 día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada. El personal contratado a tiempo parcial para prestar servicio en fines de semana y festivos, en caso de que, en el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, generase un 65% o más de porcentaje de jornada respecto de una persona trabajadora a tiempo completo, el año inmediato posterior dispondrá de 1 día más

de libre disposición. Las personas trabajadoras solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará al disfrute de un mismo día a un máximo del 30% de las personas trabajadoras por área funcional y turno. Este día no se podrá acumular a cualquiera de los periodos de disfrute de vacaciones, ni se podrá disfrutar dentro de los turnos oficiales de vacaciones ni en puentes.

- Las primeras comuniones y bautizos serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal que coincidan con su horario de trabajo como consecuencia de incidencias producidas en el mismo y que no sean imputables a la persona trabajadora, el tiempo indispensable para su cumplimiento será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.
- Asimismo, se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- Asimismo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.
- Permiso por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica y/o especialista de la red pública de la Seguridad Social, previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, abonándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo justificado más los desplazamientos al centro médico y de trabajo.
- Previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, para acompañar a hijos menores de 16 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Gobierno Vasco) a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se considerarán siempre que no sobrepasen de tres permisos dentro del año natural retribuidos a todos los efectos, y por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral de la persona trabajadora y que la presencia del mismo sea necesaria por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado, que pueda asumir este cometido.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

En caso de coincidir las solicitudes de los dos días de asuntos propios (Artículo 19 y artículo 17) para un mismo día, el porcentaje de la suma de ambos por área funcional y

turno no excederá del 30%, manteniéndose en todo caso el tope del 15% para el día de asuntos propios regulado en el artículo 17.

Artículo 20. - *Permisos no retribuidos.*

La Empresa concederá a las personas trabajadoras que lo soliciten hasta 15 días naturales consecutivos al año sin sueldo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo derecho al disfrute nada más que una vez al año. Este permiso se disfrutará fuera del periodo vacacional y no podrá coincidir con los periodos de Navidad o Semana Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

Se limitará al disfrute de un mismo período a un máximo del 15% de las personas trabajadoras por área funcional y turno.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos, físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a 20 días naturales consecutivos.

Artículo 21. - *Excedencia.*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un periodo de 4 meses a 5 años y a partir del presente convenio, el periodo de excedencia voluntaria no será considerado como antigüedad para el criterio de vacantes ni de promociones ni para el percibo del plus de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La Empresa reservará el puesto de trabajo a la persona trabajadora en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a su reincorporación ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto en la Empresa que sea la concesionaria del servicio en ese momento.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, siempre que sea menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, podrá ser ejercitado por ambos progenitores cuyo ejercicio simultaneo en la misma empresa sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los puntos 3 y 4 regirán a efectos de la reincorporación las mismas normas que las establecidas en el punto 2.

CAPÍTULO IV **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 22.— Retribución de cada persona trabajadora.

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la tabla del anexo II, en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Estos complementos (Plus) serán considerados tanto para el cálculo de las percepciones en caso de baja como para licencias retribuidas y vacaciones.

A efecto de percepción de estos pluses, las faltas por licencias retribuidas debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo.

Los complementos salariales se denominan de la forma siguiente:

- A) De carácter personal:
 - Antigüedad.
- B) De puesto de trabajo.
 - Plus tóxico, penoso y peligroso.
 - Plus nocturnidad.
 - Plus asistencia.
 - Plus de cantidad de trabajo.
- C) Percepciones no salariales:
 - Plus de transporte.

Artículo 23. - Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica el anexo II para cada área funcional y se devengará por día natural.

Artículo 24. - Antigüedad.

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base reflejado en las tablas del anexo II, devengándose en los mismos días del salario base.

La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

Artículo 25. - Plus de nocturnidad.

Todas las personas trabajadoras que trabajen entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del anexo II que, como mínimo será del 25% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 26. - Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal operario y encargados afecto al presente convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 27. - Plus de asistencia.

Todo el personal operario afecto al presente convenio percibirá un plus de asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el anexo II. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro faltas sin justificar en el mismo mes, se dejará de percibir dicho plus.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pudiese incurrir en la persona trabajadora, según disposiciones legales.

Afectos de la percepción del plus de asistencia las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso

de faltas injustificadas el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 28. - Plus de transporte.

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el anexo II.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

El plus de transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del presente convenio.

Artículo 29. - Plus de cantidad de trabajo.

El personal operario afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada área funcional en las tablas del anexo II. Este plus será considerado para las percepciones en caso de baja.

Artículo 30. - Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Las pagas del personal grupo operario se abonarán según la tabla principal salarial del anexo I a razón de 30 días de salario base y 25 días de plus de asistencia, plus tóxico, penoso y plus transporte y la antigüedad correspondiente de cada persona trabajadora.

- Pagas extraordinarias de julio y Navidad

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente. Así la paga de Julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de Julio al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

- Gratificación de san martín de porres

El personal operario percibirá una gratificación de San Martín de Porres se abonará por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del anexo II. Dicha gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

- Paga de marzo

En el mes de marzo del año siguiente al periodo de su devengo, el personal operario percibirá en proporción al tiempo trabajado una gratificación de acuerdo con la tabla salarial del anexo II, y el personal Encargado y Administrativo percibirá en proporción al tiempo trabajado una gratificación del 50% del importe establecido para las pagas extras en la tabla salarial del anexo II.

Esta gratificación se devengará anualmente y día a día del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará por día natural en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Artículo 31. - Horas extraordinarias.

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

A partir de la firma del convenio colectivo, cuando deban efectuarse, se compensarán por horas de descanso a razón de hora y cuarenta y cinco minutos por hora extraordinaria trabajada. A partir del 1 de enero de 2024, la compensación en horas ordinarias de descanso será a razón de 2 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

Dicha compensación en tiempo de descanso se realizará en los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas (La situación de I.T. interrumpirá el cómputo de los cuatro meses, reanudándose el mismo una vez la persona trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo) Las horas extraordinarias realizadas para actos festivos y eventos, quedará a elección de la persona trabajadora su disfrute en tiempo de descanso o su compensación económica, bien de forma total o parcial, de acuerdo con los importes establecidos que, en función de las diferentes áreas funcionales se reflejan en el Anexo II. En el supuesto de que la persona trabajadora opte por el disfrute en tiempo de descanso, deberá de preavisarlo a la Empresa por escrito con una semana de antelación a la fecha solicitada por la persona trabajadora.

Se procurará una distribución equitativa entre todas las personas trabajadoras, que de forma voluntaria las realicen.

Artículo 32. - Dietas.

Comida: Para el año 2021 se percibirá la cantidad de 17,90 euros, para el año 2022 la cantidad de 18,33 euros y para el año 2023 la cantidad de 17,79 euros en concepto de comida siempre y cuando la ejecución del servicio realizado obligue a la persona trabajadora a comer fuera de su residencia habitual, no le sea suministrada o abonada por la Empresa y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

Media Dieta: Para el año 2021 se percibirá la cantidad de 27,99 euros, para el año 2022 la cantidad de 28,66 euros y para el año 2023 la cantidad de 29,38 euros en concepto de media dieta siempre y cuando la ejecución del servicio realizado sea fuera de la provincia y obligue a la persona trabajadora a realizar fuera de su residencia habitual el desayuno y la comida, y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

Dieta completa: Para el año 2021 se percibirá la cantidad de 67,92 euros, para el año 2022 la cantidad de 69,55 euros y para el año 2023 la cantidad de 71,29 euros en concepto de dieta completa, siempre y cuando la ejecución del servicio realizado sea fuera de la provincia y obligue a la persona trabajadora a permanecer las 24 horas fuera de su residencia habitual.

Artículo 33. - Plus Navidad y año nuevo personal contratado para domingos y/o festivos.

Las personas trabajadoras que en su contrato de trabajo a tiempo parcial estén incluidos los domingos y/o festivos y preste servicio los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirá un «Plus Navidad» consistente en 30 € brutos por cada uno de esos días que preste servicio efectivo a jornada completa.

A partir de la firma del convenio, las personas trabajadoras que en su contrato de trabajo a tiempo parcial estén incluidos los domingos y/o festivos y preste servicio los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirá un «Plus Navidad» consistente en 76,50 euros brutos por cada uno de esos días que preste servicio efectivo a jornada completa.

Artículo 34. - Pago de nómina.

La nómina mensual se pagará como máximo el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda. La paga de San Martín de Porres se abonará el día 15 del mes de setiembre de cada año.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas a la persona trabajadora en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.

CAPÍTULO V

OTROS ASPECTOS SOCIALES

Artículo 35. - Póliza de accidentes.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada persona trabajadora una indemnización de 40.000 €, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración del mismo, cuando se produzcan las siguientes contingencias: fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

En los casos de Invalidez Permanente Total y siempre que lo solicite la persona trabajadora afectada, se elaborará un informe por parte de los servicios médicos y los Técnicos en Prevención Laboral, en el que se valore la capacidad de la persona

trabajadora afectada para llevar a cabo la totalidad de las funciones atribuidas a alguna de las áreas funcionales especificadas en el artículo 11 del presente convenio colectivo, la Empresa y el Comité de Empresa valorarán dicho informe y siempre que este sea favorable, incorporará a la persona trabajadora afectada por Invalidez Permanente Total al puesto para el cual ha sido considerado apto en la primera vacante que se produzca en su centro de trabajo y con la retribución económica asignada en tablas salariales al área funcional que vaya a desarrollar, Este derecho se podrá ejercer mientras la persona trabajadora tenga reserva de puesto de trabajo.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

Artículo 36. - Jubilación.

La persona trabajadora que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la Empresa posibilitará los trámites correspondientes para que ésta pueda llevarse a cabo.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la incorporación a puestos de jornada completa al personal contratado por la Empresa con la modalidad de tiempo parcial, en consonancia con lo estipulado en el artículo 14 del presente convenio, no realizar contrataciones indefinidas a tiempo completo a la persona trabajadora relevista, siendo contratado éste únicamente, hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva de la persona trabajadora relevada.

En todos los casos la persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.

Artículo 36.A. - Jubilación entre 60 y 63 años.

Al producirse la jubilación voluntaria total de una persona trabajadora la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años las siguientes cantidades

- Entre 60 y 61 años: año 2023: 356,68 euros.
- Entre 62 y 63 años: año 2023: 312,08 euros.

Artículo 37. - Ayuda social.

La persona trabajadora que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad reflejada en el anexo II.

Artículo 38. - Parejas de hecho.

Las parejas de hecho legalmente constituidas se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

Artículo 39. - Anticipos reintegrables.

El personal de jornada completa con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por los importes establecidos en la tabla, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el cliente al que pertenece la persona trabajadora solicitante, sea inferior a este período, en cuyo caso la amortización deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A los efectos anteriores la Empresa creará el fondo establecido en la tabla.

AÑO	FONDO	ANTICIPO REINTEGRABLE
2023	7.500	2.000

El personal de tiempo parcial con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable:

- Personas trabajadoras que prestan servicio el sábado: 600 euros.
- Personas trabajadoras que prestan servicio sabados, domingos y/o festivos: 1.500 euros.

Para solicitar un nuevo anticipo tendrá que mediar al menos un año desde la última amortización del anterior.

Para los años sucesivos de vigencia del presente convenio, tanto el fondo como la cantidad de anticipo reintegrable se incrementará en los porcentajes establecidos en la tabla salarial.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 332 euros.

Artículo 40. - Bajas por incapacidad temporal.**Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional**

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal. A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

Baja por enfermedad común

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán en la primera baja en el año natural, desde el primer día de la baja, el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán desde el primer día de la baja, el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal.

Mateps

Aun teniendo en cuenta que la Empresa puede optar en cualquier momento a que la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por la misma Mutua que gestiona la protección de las contingencias de Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, excepcionalmente durante la vigencia del presente convenio se compromete a no ejercer la citada opción.

Artículo 41. - Reconocimiento médico.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural y en el período comprendido entre el mes de septiembre y final de diciembre de cada año.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. La persona trabajadora quedará dispensada de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento, la persona trabajadora que lo realice fuera de su jornada laboral se le compensará con tiempo libre en su jornada de trabajo o siendo remunerado, no considerándose estas horas en ningún momento como horas extras.

A las personas trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa.

La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

Artículo 41.A. - Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad

preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 41.B. - *Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.*

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - 1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - 2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
 - 6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
3. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. - Conductores - conductores operarios.

1. Cuando a un conductor – peón conductor, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, asignándole un trabajo dentro de los servicios desarrollados por la Empresa.
2. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignará al conductor – peón conductor, otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa, que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.
3. Para el supuesto de que a un conductor – peón conductor le fuera retirado el carnet de conducir como consecuencia de la acumulación de puntos que se deriven del ejercicio del desarrollo en el ámbito de trabajo al servicio de la empresa y como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la misma, se seguirán los siguientes criterios:
 - a) Si las retiradas de puntos fueran del 6 o más, como consecuencia del trabajo desarrollado en el ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 1 del presente artículo.
 - b) Si las retiradas de puntos fueran de más de 6 como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 2 del presente artículo.

Durante la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa, en condiciones normales, contratará o promocionará a otro empleado provisto del carnet de conducir correspondiente a el área funcional para sustituir a la persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez recuperado el permiso de conducir, pasará a ocupar la plaza de conductor – peón conductor que desempeñaba en el momento en que le fue retirado.

La Empresa se compromete a la defensa jurídica, mediante abogados y procuradores, de la posible responsabilidad criminal en que puedan verse involucrados los conductores

conductores operarios, como consecuencia de accidentes ocurridos dentro del ámbito de la Empresa y con los vehículos de la misma.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o por conducción bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes.

Carnet por puntos

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley del Permiso por Puntos

La Empresa adquiere el compromiso de ponerse en contacto con los distintos Ayuntamientos comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, al objeto de exponerles las distintas maniobras que se deben ejecutar para una correcta realización del Servicio encomendado por estos, y que pudieran ser susceptibles de una posible retirada de puntos, para solicitarles que dichas maniobras sean permitidas por tratarse de vehículos de un servicio público o habilite los medios necesarios para que estas no deban realizarse.

Cuando como consecuencia de los trabajos realizados para la Empresa, en el desempeño de las funciones inherentes a las áreas funcionales de Conductor y Peón Conductor, a estos les fueran retirados 4 o más puntos, la empresa correrá con los gastos de los cursos de recuperación de los puntos perdidos en el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

Como premio a la fidelidad con la Empresa, esta abonará única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que lleven 15 años desarrollando su trabajo con el área funcional de conductor reconocida, el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducir que requiere dicha área funcional.

Artículo 42.BIS. - Sanciones tráfico conductores, conductores-operarios.

En caso de que un conductor o conductor-operario sea sancionado por la autoridad de tráfico, como consecuencia de la realización del trabajo encomendado por la Empresa, dentro del horario laboral y con los vehículos de la misma, la Empresa se hará cargo de la sanción y de los trámites administrativos necesarios salvo en los siguientes supuestos:

- Realizar maniobras, actos o conductas de tráfico o servicio de la cual no tengan conocimiento los responsables de su centro de trabajo y que no haya sido autorizada.
- En los supuestos en que se observe conducción temeraria, embriaguez o por conducción bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes.
- Cuando exista discrepancia sobre quien recae la responsabilidad de la multa o sanción de tráfico, se valorará conjuntamente entre una representación de la Empresa y del Comité de Empresa (dos por cada una de las partes) y la persona trabajadora afectada, para determinar la responsabilidad de la acción sancionada. Se levantará un acta de dicha reunión.

Artículo 43. - Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo son las que se han determinado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que se detallan en el Anexo III del presente convenio.

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 44. - Comité de seguridad y salud laboral.

El órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos será el Comité de Seguridad y Salud que se constituirá en las condiciones y con las atribuciones que se le otorgan en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. - Garantías sindicales.

La Empresa articulará la representación de las personas trabajadoras en los términos que establezca la Ley y los acuerdos entre las Centrales más representativas y las Organizaciones de Empresarios.

En el ejercicio de las funciones de representación:

La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tablones de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen del emisor de las mismas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

Artículo 46. - Tiempo sindical.

El Comité de Empresa tendrá derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo conferido a los representantes de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

Previo aviso por escrito a la Empresa y para la realización de labores sindicales, el crédito horario reconocido por Ley a los Representantes Sindicales, podrá ser acumulado «bimensualmente», entre los miembros de cada Sindicato que componen el Comité de Empresa, sin rebasar el máximo por Ley establecido pudiendo quedar relevados de

su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente a los dos meses el último día de los mismos. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

Asambleas

La empresa concederá 2 horas laborables al año retribuidas, para la celebración de asambleas laborales y/o sindicales. La convocatoria de dichas asambleas se comunicará por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha y el lugar de la asamblea y el orden del día de la misma.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES

Artículo 47. - Disposición Primera.

La Empresa y el Comité de Empresa suscriben en su integridad el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, referente a cualquier tipo de discriminación.

Artículo 48. - Disposición Segunda.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna se tratará de resolver buscando la mediación de los órganos o autoridades laborales.

CAPÍTULO VIII ANEXOS

ANEXO I

CUADRO HORARIO POR CENTRO DE TRABAJO

	Servicios	Días de prestación	Horario
PORTUGALETE	Limpieza viaria	De lunes a sábado	De 6:00 h. a 13:00 h.
	Limpieza viaria	Domingos	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Baldeo	De lunes a viernes	De 3:00 h. a 10:00 h.
		Sábados	De 4:00 h. a 11:00 h.
	Brigada y sumideros	Lunes, martes, miércoles y viernes	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Brigada y sumideros	Jueves	De 7:30 h. a 12:00 h. y de 14:00 h. a 16:30 h.
	Pescaderías y Fruterías	De Lunes a sábado	De 13:30 h. a 17:00 h.
	Colegios	Lunes	De 6:00 h. a 9:30 h.
	Barredora	De Lunes a sábado	De 6:00 h. a 13:00 h.
	Barredora	Domingos	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Mercadillo	Sábados	De 11:00 h. a 18:00 h.
	Recogida RSU	De lunes a sábado	De 5:00 h. a 12:00 h.
	Recogida RSU	Domingos	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Recogida trasera	De lunes a sábado	De 5:00 h. a 12:00 h.
	Recogida trasera	Domingos	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Recogida Cartón Lateral	De Lunes a viernes y domingos	De 22:00 h. a 2:35 h.
	Recogida Cartón Trasera	De Lunes a viernes y domingos	De 20:00 h. a 1:10 h.
	Recogida de papel Destrucción	Dos días al mes	De 7:00 h. a 14:00 h.
	Mantenimiento Generales	1 Día a la semana	De 7:00 h. a 14:00 h.
Recogida muebles	Lunes-miércoles-viernes	De 7:00 h. a 14:00 h.	

Nota: Aquellos puestos de trabajo que, por necesidades del servicio, tengan en la actualidad un horario distinto al especificado en estas tablas, seguirán manteniendo el mismo horario que venían realizando.

ANEXO II SALARIOS

Año 2021:

Las tablas salariales del año 2020 se modificarán en la resultante de aplicar el 1%.

Año 2022:

Las tablas salariales del año 2021 se modificarán en la resultante de aplicar el 2,4%.

Año 2023:

Las tablas salariales del año 2022 se modificarán en la resultante de aplicar el 2,5%.

Año 2024:

Las tablas salariales del año 2023 se modificarán en la resultante de aplicar el 3,4%.

Las tablas salariales correspondientes al año 2024 serán de aplicación hasta el último día de prestación del actual servicio de limpieza pública, recogida de RSU y otros servicios afines, adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Portugalete a la Empresa UTE Portugalete en fecha 26 de septiembre de 2019.

A partir del primer día del inicio del nuevo servicio de limpieza pública, recogida de RSU y otros servicios afines que adjudique el Excmo. Ayuntamiento de Portugalete previsiblemente a lo largo del año 2024, el incremento salarial será del 8,3% sobre las tablas salariales del año 2024.

- a) Si el primer día del inicio del nuevo servicio se lleva a cabo en el año 2024, se aplicará a partir del primer día del inicio del nuevo servicio el 8,3% sobre las tablas vigentes del año 2024. Las tablas salariales resultantes estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2025.
- b) Si el primer día del inicio del nuevo servicio se lleva a cabo en fecha posterior al 1 de enero de 2025, la nueva empresa adjudicataria abonará en la segunda nómina que corresponda, una cantidad bruta no consolidable equivalente a la cantidad bruta que debieran haber percibido las personas trabajadoras por todos los conceptos reflejados en las nóminas individuales (incluidas pagas extraordinarias y excluyendo los conceptos indemnizatorios), de haber sido el primer día de inicio del nuevo servicio el 1 de enero de 2025 y hasta el día inmediato anterior al día de inicio del nuevo servicio.

Salarios encargado y administrativa

Año 2023

- Encargado: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.
- Administrativa: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.

Año 2024

- Encargado: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.
- Administrativa: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.

A partir del primer día del inicio del nuevo servicio

- Encargado: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.
- Administrativa: Se pasarán 50 euros/brutos del plus dedicación y mando al salario base.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES Y OTROS (U.T.E. PORTUGALETE)
 TABLA SALARIAL AÑO 2021 (EUROS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus T.P.P. (€)	Plus T.P.P. (€)	P. Dedicación y mando (€)	Incentivos (€)	Plus Transporte (€)	Paga verano / Paga navidad (€)	Paga marzo (€)	Bruto Año (€)
ENCARGADO	1.361,90	272,40	994,57		696,51	220,53	2.849,40	1.424,70	41.316,30
ADMINISTRATIVO	876,09					270,62	1.843,22	921,61	26.726,69

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P. (€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Plus Cantidad (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Año (€)
PEÓN LIMPIEZA DIA	43,62	4,26	8,72		8,11	18,32	1.835,85	30.776,96
PEÓN RECOGIDA NOCHE	43,62	4,26	8,72	10,91	8,11	18,32	1.835,85	34.028,14
PEÓN CONDUCTOR DIA	44,33	4,26	8,87		8,11	20,16	1.860,90	31.304,29
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	44,33	4,26	8,87	11,08	8,11	20,16	1.860,90	34.606,13
CONDUCTOR DIA	47,51	4,26	9,50		8,38	20,38	1.978,80	33.219,53
CONDUCTOR NOCHE	47,51	4,26	9,50	11,87	8,38	20,38	1.978,80	36.756,79

Artículo 31		EUROS
Áreas Funcionales		
PEÓN LIMPIEZA		25,61
PEÓN NOCHE		29,01
PEÓN CONDUCTOR DIA		26,72
PEÓN CONDUCTOR NOCHE		30,28
CONDUCTOR DIA		27,74
CONDUCTOR NOCHE		31,44

Artículo 17	Día (€)	Noche (€)
Áreas Funcionales	4 HORAS	7 HORAS
PEÓN	101,04	179,17
PEÓN CONDUCTOR	116,67	181,65
CONDUCTOR	131,93	205,36

Artículo 37	EUROS
IMPORTE MENSUAL	70,02

ANEXO II
TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2021 (EUROS/JORNADA 7 HORAS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	64,46	5,11	10,45		9,72	29,73	119,47
PEÓN RECOGIDA NOCHE	64,46	5,11	10,45	13,07	9,72	29,73	132,54
PEÓN CONDUCTOR DÍA	65,51	5,11	10,63		9,72	30,14	121,11
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	65,51	5,11	10,63	13,28	9,72	30,14	134,39
CONDUCTOR DÍA	70,21	5,11	11,38		10,04	32,05	128,79
CONDUCTOR NOCHE	70,21	5,11	11,38	14,22	10,04	32,05	143,01

ANEXO II
TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2021 (EUROS/HORA)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	9,21	0,73	1,49		1,39	4,25	17,07
PEÓN RECOGIDA NOCHE	9,21	0,73	1,49	1,87	1,39	4,25	18,94
PEÓN CONDUCTOR DÍA	9,36	0,73	1,52		1,39	4,31	17,31
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	9,36	0,73	1,52	1,90	1,39	4,31	19,21
CONDUCTOR DÍA	10,03	0,73	1,63		1,43	4,58	18,40
CONDUCTOR NOCHE	10,03	0,73	1,63	2,03	1,43	4,58	20,43

ANEXO II
TABLAS SALARIALES Y OTROS (U.T.E. PORTUGALETE)
TABLA SALARIAL AÑO 2022 (EUROS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus T.P.P. (€)	P. Dedicación y mando (€)	Incentivos (€)	Plus Transporte (€)	Paga verano / Paga navidad (€)	Paga marzo (€)	Bruto Año (€)
ENCARGADO	1.394,59	278,94	1.018,44		225,82	2.917,79	1.458,90	42.307,96
ADMINISTRATIVO	897,12			713,23	277,11	1.887,46	943,73	27.368,17

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P. (€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Plus Cantidad (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Año (€)
PEÓN LIMPIEZA DIA	44,67	4,36	8,93		8,30	18,76	1.879,85	31.514,69
PEÓN RECOGIDA NOCHE	44,67	4,36	8,93	11,17	8,30	18,76	1.879,85	34.843,35
PEÓN CONDUCTOR DIA	45,39	4,36	9,08		8,30	20,64	1.905,20	32.049,55
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	45,39	4,36	9,08	11,35	8,30	20,64	1.905,20	35.431,85
CONDUCTOR DIA	48,65	4,36	9,73		8,58	20,87	2.026,25	34.016,20
CONDUCTOR NOCHE	48,65	4,36	9,73	12,16	8,58	20,87	2.026,25	37.639,88

Artículo 31		EUROS
Áreas Funcionales		
PEÓN LIMPIEZA		26,22
PEÓN NOCHE		29,71
PEÓN CONDUCTOR DIA		27,36
PEÓN CONDUCTOR NOCHE		31,01
CONDUCTOR DIA		28,41
CONDUCTOR NOCHE		32,19

Artículo 17	Día (€)	Noche (€)
Áreas Funcionales	4 HORAS	7 HORAS
PEÓN	103,46	183,47
PEÓN CONDUCTOR	119,47	186,01
CONDUCTOR	135,10	210,29

Artículo 37	EUROS
IMPORTE MENSUAL	71,70

ANEXO II
 TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2022 (EUROS/JORNADA 7 HORAS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	66,28	5,25	10,75		9,99	30,57	122,84
PEÓN RECOGIDA NOCHE	66,28	5,25	10,75	13,44	9,99	30,57	136,28
PEÓN CONDUCTOR DÍA	67,35	5,25	10,93		9,99	30,98	124,50
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	67,35	5,25	10,93	13,66	9,99	30,98	138,16
CONDUCTOR DÍA	72,18	5,25	11,71		10,32	32,95	132,41
CONDUCTOR NOCHE	72,18	5,25	11,71	14,63	10,32	32,95	147,04

ANEXO II
 TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2022 (EUROS/HORA)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	9,47	0,75	1,54		1,43	4,37	17,56
PEÓN RECOGIDA NOCHE	9,47	0,75	1,54	1,92	1,43	4,37	19,48
PEÓN CONDUCTOR DÍA	9,62	0,75	1,56		1,43	4,43	17,79
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	9,62	0,75	1,56	1,95	1,43	4,43	19,74
CONDUCTOR DÍA	10,31	0,75	1,67		1,47	4,71	18,91
CONDUCTOR NOCHE	10,31	0,75	1,67	2,09	1,47	4,71	21,00

ANEXO II
TABLAS SALARIALES Y OTROS (U.T.E. PORTUGALETE)
 TABLA SALARIAL AÑO 2023 (EUROS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus T.P.P. (€)	P. Dedicación y mando (€)	Incentivos (€)	Plus Transporte (€)	Paga verano / Paga navidad (€)	Paga marzo (€)	Bruto Año (€)
ENCARGADO	1.479,45	295,89	983,92		231,47	2.990,73	1.495,37	43.365,59
ADMINISTRATIVO	969,55			681,05	284,04	1.934,65	967,33	28.052,43

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P. (€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Plus Cantidad (€)	Pagas Extras (€)	Bruto Año (€)
PEÓN LIMPIEZA DIA	45,79	4,47	9,16		8,51	19,23	1.927,20	32.308,28
PEÓN RECOGIDA NOCHE	45,79	4,47	9,16	11,45	8,51	19,23	1.927,20	35.720,38
PEÓN CONDUCTOR DIA	46,52	4,47	9,30		8,51	21,16	1.952,60	32.847,36
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	46,52	4,47	9,30	11,63	8,51	21,16	1.952,60	36.313,10
CONDUCTOR DIA	49,87	4,47	9,97		8,79	21,39	2.076,85	34.865,62
CONDUCTOR NOCHE	49,87	4,47	9,97	12,47	8,79	21,39	2.076,85	38.581,68

Artículo 31		EUROS
Áreas Funcionales		
PEÓN LIMPIEZA		26,88
PEÓN NOCHE		30,45
PEÓN CONDUCTOR DIA		28,04
PEÓN CONDUCTOR NOCHE		31,79
CONDUCTOR DIA		29,12
CONDUCTOR NOCHE		32,99

Artículo 17	Día (€)	Noche (€)
Áreas Funcionales	4 HORAS	7 HORAS
PEÓN	105,05	188,06
PEÓN CONDUCTOR	122,46	190,66
CONDUCTOR	138,48	215,55

Artículo 37	EUROS
IMPORTE MENSUAL	73,49

ANEXO II
TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2023 (EUROS/JORNADA 7 HORAS)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	68,22	5,42	11,10		10,32	31,46	126,52
PEÓN RECOGIDA NOCHE	68,22	5,42	11,10	13,88	10,32	31,46	140,40
PEÓN CONDUCTOR DÍA	69,31	5,42	11,27		10,32	31,88	128,20
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	69,31	5,42	11,27	14,10	10,32	31,88	142,30
CONDUCTOR DÍA	74,30	5,42	12,09		10,66	33,91	136,38
CONDUCTOR NOCHE	74,30	5,42	12,09	15,12	10,66	33,91	151,50

ANEXO II
TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2023 (EUROS/HORA)

Áreas Funcionales	Salario Base (€)	Plus Asist. (€)	Plus T.P.P.(€)	Plus Nocturno (€)	Plus Transporte (€)	Pagas Extras (€)	Bruto día (€)
PEÓN LIMPIEZA DÍA	9,75	0,77	1,59		1,47	4,49	18,07
PEÓN RECOGIDA NOCHE	9,75	0,77	1,59	1,98	1,47	4,49	20,05
PEÓN CONDUCTOR DÍA	9,90	0,77	1,61		1,47	4,55	18,30
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	9,90	0,77	1,61	2,01	1,47	4,55	20,31
CONDUCTOR DÍA	10,61	0,77	1,73		1,52	4,84	19,47
CONDUCTOR NOCHE	10,61	0,77	1,73	2,16	1,52	4,84	21,63

ANEXO III PRENDAS DE TRABAJO

Dotación del vestuario

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos dotaciones de vestuario al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

Vestuario de verano

- 1 camisa o niqui.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 visera.

Vestuario de invierno

- 1 camisa o niqui m/l.
- 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con windstopper cada 3 años.
- 1 Visera.

Periodicidad en la entrega

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega del traje de agua, windstopper y de las botas de goretex se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año.
- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.

Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los

tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.

Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

Normas de utilización del vestuario

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.

ANEXO IV

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

2022-2023

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO
DE UTE PORTUGALETE**

**Servicios a la
Comunidad**

**Consultanos
662.36.40.98**

**Defendemos tus derechos.
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es**