



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 6 DE FEBRERO DE 2020 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA SA, CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURAS DE LA MANCOMUNIDAD DE TIERRAS DE MEDINA (Código 47001431012002)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CESPA SA, CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURAS DE LA MANCOMUNIDAD DE TIERRAS DE MEDINA (Código 47001431012002) suscrito el 26 de diciembre de 2018, por la parte empresarial, los representantes de la misma y, por la parte social, los representantes de los trabajadores (delegado de personal) con fecha de entrada en este Organismo el 9 de noviembre de 2019, y vista la posterior subsanación presentada por la comisión negociadora el día 20 de enero de 2020, conforme al requerimiento enviado a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo,

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad

Valladolid, 10 de febrero de 2020.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile





## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURAS DE LA MANCOMUNIDAD DE TIERRAS DE MEDINA.**

**El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa CESPAS S.A., y los trabajadores adscritos al servicio de recogida de basuras de la Mancomunidad de Tierras de Medina a través de su delegado de personal (UGT) y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Valladolid.**

### **ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal operario de CESPAS S.A., adscrito a los Servicios de Recogida de Basuras de la Mancomunidad de Tierras de Medina.

### **ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio entrará en vigor el primero de Enero de 2018, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de Diciembre de 2019.

Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con un mes de antelación, como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación escrita a la vez a la otra parte.

No obstante el presente convenio colectivo, permanecerá vigente hasta la publicación de otro que lo sustituya, a contar tras la finalización del presente convenio.

### **ARTÍCULO 3.- COMPENSACION Y ABSORCION.**

Las condiciones en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

### **ARTÍCULO 4.- NORMATIVA APLICABLE.**

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo especificado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

### **ARTÍCULO 5.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo se establece en 38 horas semanales, siendo la jornada anual de 1.682 horas. Durante la jornada laboral el personal tendrá un descanso o periodo "bocadillo" de treinta minutos que se considerará trabajo efectivo.

Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año las partes procederán a confeccionar el calendario laboral de aplicación durante el año siguiente.

Será de aplicación al personal afectado por el presente convenio, aquella jornada de trabajo establecida durante su vigencia, por normas laborales de general aplicación con el carácter de derecho necesario mínimo indispensable y que mejore las acordadas en el mismo.

### **ARTÍCULO 6.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán, por cada año de trabajo, de 33 días naturales de vacaciones, sin que a cambio de este disfrute haya una compensación económica.





Dichas vacaciones se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre, de forma rotativa entre el personal de la misma categoría. Los periodos de vacaciones se distribuirán de forma que coincidan con los meses naturales, disfrutándose los días restantes a petición del trabajador con un preaviso de 48 horas contadas a partir del día siguiente a su solicitud. Para su disfrute se organizará de forma que no se hallen más de 1 conductor y 1 peón en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincida con las fiesta patronales, de Navidad y no podrán utilizarse para confeccionar puentes, entendiéndose estos como el empalme de dos o más festivos en sentido de disfrute. El calendario de vacaciones se elaborará de acuerdo con los representantes sindicales.

Si el disfrute se concediera fuera de las fechas previstas se compensará a los trabajadores con una bolsa de vacaciones de 45 € durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### VACACIONES ADICIONALES

Los trabajadores en aplicación del art. 29 y 30 (JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO) del presente convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, además de las ya establecidas en el párrafo anterior, según se detalla a continuación:

*Con 15 años o más de antigüedad* en la empresa, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 90% de las horas anuales de trabajo efectivo.

*Con 10 años o más de antigüedad* en la empresa, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 80% de las horas anuales de trabajo efectivo.

*Con 6 años o más de antigüedad* en la empresa, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 70% de las horas anuales de trabajo efectivo.

#### **ARTÍCULO 7.- INCREMENTO SALARIAL.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo el incremento salarial será el siguiente:

Año 2018: 2% de subida.

Ver Anexo I Tabla salarial definitiva Año 2018.

Año 2019: El 1.4% de subida.

Ver Anexo II Tabla salarial definitiva Año 2019.

#### **ARTÍCULO 8.-CLÁUSULA DE DESCUELGUE.**

Conforme el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán inaplicar las materias previstas en dicho artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo. Previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito regional (SERLA, en el presente caso), previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a una mediación, o en su caso, arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la referida norma Estatutaria.





## **ARTÍCULO 9.- ANTIGUEDAD.**

Consistirá en el pago por parte de la Empresa de tres trienios del 5% del salario base y, posteriormente, quinquenios al 7%, con un tope máximo por dicho concepto del 43 %.

## **ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias denominadas de Julio y Navidad y su cómputo será semestral.

Su abono se realizará los días 20 de Julio y Diciembre, en la cuantía que se especifica a continuación:

Una mensualidad de salario base, más el plus penoso, más el plus transporte, más el plus vestuario, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base

## **ARTÍCULO 11.- PAGA DE BENEFICIOS.**

Para el año 2018 y 2019 será de una mensualidad de salario base, más el plus penoso, más el plus transporte, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base.

Dicha paga se abonará prorrateada mes a mes, y siempre de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento.

## **ARTÍCULO 12.- PLUS DE TOXICIDAD.**

Se establece un complemento de puesto de trabajo por toxicidad, consistente en un 25% del Salario Base para cada categoría profesional.

## **ARTÍCULO 13.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Todos los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad en las cuantías que se especifica en las tablas salariales anexas, consistente en un 25% del importe del Salario Base.

## **ARTÍCULO 14.- PLUS DOMINGOS.**

El personal que preste servicios en domingos percibirá un plus diario de:

- 51€ para el año 2018. (No aplicable para 2018, pero si a efectos de cálculo para años posteriores).
- 51,71€ para el año 2019.

Además de ello, disfrutará un día de descanso complementario, que se disfrutará siempre en lunes o sábado.

## **ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

En ningún caso, salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Todas las categorías percibirán por hora trabajada en el año 2018 y 2019 la cantidad de:

Año 2018\*

- Horas extraordinarias normales.- 11,95 €/hora.
- Horas extraordinarias festivas.- 16,91 €/hora.

Año 2019

- Horas extraordinarias normales.- 12,12 €/hora.
- Horas extraordinarias festivas.- 17,15 €/hora.

\*(No aplicable para 2018, pero si a efectos de cálculo para años posteriores).





## **ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES.**

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la Empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándole los emolumentos económicos que venía percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito.

El conductor cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará de la adecuada conservación y limpieza del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

## **ARTÍCULO 17.- TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA.**

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de 2 meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeña, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría cuando aquella se produzca.

La Comisión Mixta Paritaria, será le encargada de evaluar la idoneidad del trabajador para cubrir la vacante.

No obstante, si algún trabajador desempeñara trabajos de superior categoría durante 6 meses seguidos en un año o bien, 8 alternos en un período de dos años, el trabajador podrá reclamar la categoría que ha estado desempeñando

## **ARTÍCULO 18.- CONTRATACION.**

El acceso al trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, con las siguientes peculiaridades:

- Contrato eventual
- Contrato indefinido
- Contrato de formación
- Contrato a tiempo parcial
- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato de interinidad
- Contrato de anticipo de la edad de jubilación
- Fijos discontinuos

## **ARTÍCULO 19.- CONTRATACIONES Y ASCENSOS.**

Los trabajadores eventuales tendrán preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la Empresa siempre que reúnan las condiciones de idoneidad.

## **ARTÍCULO 20.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de accidentes que comprenda los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados en los tres casos de accidente de trabajo.

La cuantía de cobertura de dicha póliza será de 23.395,02 €

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo haga el convenio





## **ARTÍCULO 21.- ACCIDENTES DE TRABAJO, I.T. POR ENFERMEDAD.**

En caso de **accidente de trabajo** la Empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador, excepto horas extraordinarias.

Para el caso de **enfermedad común y/u hospitalización**, el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, mientras esté hospitalizado y hasta el final del período de I.T., excepto horas extraordinarias.

Las **visitas al médico** serán retribuidas por el tiempo indispensable, previa comunicación con antelación suficiente de la fecha y hora de la consulta, así como un posterior justificante del médico en el que conste que se ha acudido y hora de finalización de la consulta.

## **ARTÍCULO 22.- SEGURIDAD Y SALUD.**

### **Revisión médica.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, con cargo a la Empresa, solicitándose dentro de los tres primeros meses del año, con entrega de los resultados de la misma.

La Empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

### **Protección a la Maternidad-Paternidad**

En esta materia se estará a lo que dispongan las leyes vigentes en cada momento y a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las empresas asignarán un puesto de trabajo adecuado a la situación de embarazo de las trabajadoras cuando el que éstas vinieren desempeñando sea perjudicial para su salud o la del feto y razones médicas así lo aconsejen, siempre de acuerdo con las posibilidades de cada empresa y las facultades de organización del trabajo de ésta y sin que el cambio de puesto pueda afectar a la naturaleza jurídica de los contratos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa, previa consulta con el representante de los trabajadores determinará, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.





## **Seguridad y Salud**

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores /as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

La empresa estará obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

## **Vigilancia de la Salud**

La empresa garantizará la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

## **ARTÍCULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO.**

La Empresa facilitará a todos los trabajadores prendas de trabajo y calzado que se entregarán en Enero y Julio respectivamente, previa entrega de las prendas a reponer

Las prendas de trabajo serán reflectantes y en la cuantía que se detalla:

### PARA INVIERNO

2 Buzos  
1 Jersey  
1 Anorak (cada dos años)  
1 Traje de agua (cada dos años)  
1 Par de botas chirucas  
1 Par de botas de agua (cada tres años)  
1 Gorra

### PARA VERANO

2 Pantalones  
2 Camisas  
1 Par de botas chirucas.  
1 Gorra

Asimismo se entregará un par de guantes para cada temporada, reponiéndose en caso de deterioro.

El personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondientes al tiempo existente en el momento de contratación. Posteriormente, la Empresa habilitará el destino final de las prendas entregadas al trabajador, en función del período contratado.

Se crea un seguro de 100 Euros destinado a compensar cualquier deterioro que se produzca en las gafas de uso personal, dicho deterioro debe producirse durante la jornada de trabajo y realizando las tareas propias del mismo.





## ARTÍCULO 24.- LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

- a) 17 días en caso de matrimonio, también se extenderá a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración.
- b) En el caso de nacimiento de hijo, se estará a la legislación que en cada momento proceda.
- c) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en los casos de, enfermedad grave, operación quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, incluidos los políticos. En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días.
- d) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y con la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previstos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- e) Un día natural, ampliable a dos días naturales, cuando se celebre fuera de la provincia, por boda del padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos. Los trabajadores que su jornada sea nocturna y proceda el permiso, podrán cambiar su disfrute al día anterior.
- f) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir de las clases "C", "D" y "E", así como para efectuar los exámenes, aquel personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa.
- h) 4 días de libre disposición a petición del trabajador con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.
- i) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Para su disfrute se organizará de forma que no se hallen más de 1 conductor y 1 peón en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincida con las fiestas patronales y de







Navidad. Y no podrán utilizarse para confeccionar puentes, entendiéndose estos como el empalme de dos o más festivos en sentido de disfrute.

Estos permisos se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia

#### **ARTÍCULO 25.- TRANSPORTE.**

Todos los trabajadores que hagan desplazamientos fuera del centro de trabajo, con su vehículo particular, percibirán la cantidad de 0,24 € por kilómetro.

#### **ARTÍCULO 26- DESPIDOS Y SANCIONES.**

La Empresa en caso de despido o sanción a los trabajadores lo pondrá en conocimiento de los Delegados de Personal.

Asimismo todos los finiquitos que se produzcan a los trabajadores, debe la Empresa pasar la información a dichos Delegados.

#### **ARTÍCULO 27.- DERECHOS SINDICALES.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores o sea delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Hasta 100 trabajadores le corresponden 15 horas mensuales a cada Delegado o Representante Sindical.

Además los trabajadores, dispondrán de 6 horas anuales retribuidas para asistir a asambleas.

#### **ARTÍCULO 28.- COMISION MIXTA PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Mixta que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio Colectivo, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo en él pactado a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes del mismo.

Una vez notificada a la Comisión Mixta Paritaria la correspondiente cuestión, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo no superior a siete días naturales. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por un miembro de cada parte de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión se reunirá cuando, por causas justificadas, así lo solicite el vocal de cada una de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto del litigio ante la citada Comisión, debiendo esta emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se someterán al procedimiento de mediación, regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Los acuerdos que en el seno de la Comisión se adopten deberán serlo por unanimidad.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.





## **ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO DE JUBILACION.**

Al producirse la jubilación voluntaria, la empresa le concederá los meses de permiso retribuido que a continuación se relacionan, al objeto de que pueda prepararse para dicha jubilación:

- Si se solicita a los 60 años: 4 meses.
- Si se solicita a los 61 años: 3 meses.
- Si se solicita a los 62 años: 2 meses.
- Si se solicita a los 63 años: 1 mes.

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad en la empresa y se jubilen totalmente en la empresa.

## **ARTICULO 30.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

Todos los trabajadores, que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley, deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial, podrán hacerlo en las condiciones que se establecen en el presente convenio, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad.
2. Cuando los trabajadores soliciten el máximo legalmente previsto, las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la reducción de jornada.
3. La solicitud se deberá remitir a la empresa con la antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.
4. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiese pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de la jornada o pago de salarios.
5. Cuando los trabajadores soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa. Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTICULO 31.- EXCEDENCIA**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. 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. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá





ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. En todos los casos, el trabajador, junto con la solicitud de reingreso deberá adjuntar un informe de vida laboral actualizado, a fin de acreditar que no ha concurrido en la actividad de la empresa, siendo dicha circunstancia o la negativa a aportar dicho informe causa válida para denegar la reincorporación.

## **ARTÍCULO 32.- PROTECCION POR MATERNIDAD.**

### **Protección por Nacimiento.**

Las trabajadoras en situación de embarazo o nacimiento reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su





salud o en el cuidado del lactante, siempre y cuando la empresa disponga de un puesto adecuado para ella.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.





2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## **Conciliación de la vida laboral y familiar**





Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26)

## **ARTÍCULO 33.- SUBROGACION DEL PERSONAL**

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

- A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:
1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
  2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
  3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
  4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
  5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior.
- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.





- C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

### **División de contrata.**

En el supuesto de que una o varias contrata que cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

### **Agrupaciones de contrata.**

En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

### **Obligatoriedad.**

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

### **Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.**

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.





Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular

## **ARTÍCULO 34.- CLASIFICACION DEL PERSONAL. GRUPO PROFESIONAL ÚNICO.**

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena del citado RDL, relativa al adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional que establece que en el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el art. 22 del ET en su redacción dada por este RDL, dando pleno cumplimiento al citado texto legal, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente convenio colectivo se registrará por medio de grupos profesionales, los cuales viene establecidos en los artículos 20 a 22 – Capítulo V- del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado. En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar, quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales de conformidad con la clasificación establecida en el artículo 22, apartado d) del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado

A) **Funciones de Conductor o Maquinista:** En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

B) **Funciones de Jefe de Equipo:** Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

C) **Funciones de Peón especializado:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D) **Funciones de Peón:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

E) **Funciones de Oficial primera de Taller:** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.







F) **Funciones de Oficial segunda de Taller:** Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

G) **Funciones de Oficial tercera de Taller:** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

## **ARTÍCULO 35.- SISTEMAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la ley de igualdad, Ley 3/2007, en lo que respecto a los sistemas de prevención del acoso sexual y del acoso laboral en el trabajo por razón de sexo en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa, que incluye lo previsto en dicha materia, así como a los procedimientos internos de la empresa relativos al Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo de Grupo Ferrovial, el cual prevé los supuestos, procedimientos de resolución y medidas a adoptar en su caso.





### TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018.

Horas Extraordinarias (\*)                                  Domingos y Festivos                                  Diarias  
 Peón y Conductor                                                                  16.91€                                                                  11.95€

	Salario Base	Plus Tóxico-Penoso-Peligroso	Plus Nocturno	Plus transporte	Total Mes	P. Extra Julio	P. Extra Invierno	P. Extra Beneficios	Total Año
Peón Día	919,07€	229,77€		121,05€	1.269,89€	1.269,89€	1.269,89€	1.269,89€	19.048,35€
Peón Noche	919,07€	229,77€	229,77€	121,05€	1.499,66€	1.269,89€	1.269,89€	1.269,89€	21.805,59€
Peón especialista	964,85€	241,21€		121,05€	1.327,11€	1.327,11€	1.327,11€	1.327,11€	19.906,65€
Conductor Día	1.014,44€	253,61€		121,05€	1.389,10€	1.389,10€	1.389,10€	1.389,10€	20.836,50€
Conductor Noche	1.014,44€	253,61€	253,61€	121,05€	1.642,71€	1.389,10€	1.389,10€	1.389,10€	23.879,82€
Oficial segunda taller	1.014,44€	253,61€		121,05€	1.389,10€	1.389,10€	1.389,10€	1.389,10€	20.836,50€

Domingo Trabajado:                                                                  51€

Seguro accidente laboral                                                                  23453.51€

(\*) No aplicable en 2018, pero sí a efectos de tabla salarial.



## TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2019.

<b>Horas Extraordinarias:</b>	<b>Domingos y Festivos</b>	<b>Diarias</b>
Peón y Conductor:	17,15€	12,12€
<b>Domingo Trabajado:</b> 51,71€	<b>Seguro accidente laboral:</b>	23453.51€

	Salario Base	Plus Tóxico-Penoso-Peligroso	Plus Nocturno	Plus transporte	Total Mes	P. Extra Julio	P. Extra Invierno	P. Extra Beneficios	Total Año
Peón Día	931,93€	232,99€		122,74€	1.287,66€	1.287,66€	1.287,66€	1287,66€	19.314,90€
Peón Noche	931,93€	232,99€	232,99€	122,74€	1.520,65€	1.287,66€	1.287,66€	1.287,66€	22.110,78€
Peón especialista	978,36€	244,59€		122,74€	1.345,69€	1.345,69€	1.345,69€	1.345,69€	20.185,35€
Conductor Día	1.028,64€	257,16€		122,74€	1.408,54€	1.408,54€	1.408,54€	1.408,54€	21.128,10€
Conductor Noche	1.028,64€	257,16€	257,16€	122,74€	1.665,70€	1.408,54€	1.408,54€	1.408,54€	24.214,02€
Oficial segunda taller	1.028,64€	257,16€		122,74€	1.408,54€	1.408,54€	1.408,54€	1.408,54€	21.128,10€