



24977

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2021-2023 DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA EN SEGOVIA

VISTO el texto del acuerdo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA (sección de Recogida de basuras y limpieza viaria en Segovia), Código de Convenio 40000042011985, por el que se aprueba el CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2021-2023; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de Empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

- PRIMERO.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.
- SEGUNDO.-** Proceder a su depósito en el órgano competente.
- TERCERO.-** Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 4 de noviembre de 2021.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.S. La Secretaria Técnica (Resol. del Delegado Territorial de 19/01/2018), Pilar Nieto Mate.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE BASURAS DOMICILIARIAS, RESIDUOS INDUSTRIALES, RIEGOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE LA CIUDAD DE SEGOVIA

CAPÍTULO I. - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes negociadoras, ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. y el Comité de Empresa de la misma (Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de la Ciudad de Segovia).

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as que desarrollen su actividad en la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. en su centro de trabajo de Segovia.



El presente convenio colectivo afecta a los trabajadores/as incluidos o que puedan estar incluidos en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Este convenio colectivo será de aplicación a los servicios relacionados en los ámbitos personal y funcional, dentro del término Municipal de Segovia.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes.

La duración del convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, quedando prorrogado en su totalidad por un período máximo de ultraactividad de 24 meses contados desde la fecha de finalización del mismo.

Artículo 3.- Denuncia.

El presente convenio se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, de forma fehaciente, con al menos tres meses de antelación a la terminación de la vigencia del mismo.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contengan el convenio.

Toda disposición o rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores/as incluidos en el mismo con respecto a cualquier artículo de este convenio, será incluido automáticamente en él, con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición, siempre y cuando dicha ventaja supere el cómputo anual total de lo aquí pactado, considerando el total del convenio.

Artículo 5.- Comisión mixta paritaria.

Se crea la comisión de seguimiento del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Su composición será la siguiente:

- a) Cinco miembros en representación de la empresa.
- b) Cinco miembros en representación de los trabajadores/as.

Esta comisión se reunirá a instancia de una de las partes y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión paritaria.
5. En el caso de falta de acuerdo, las partes podrán buscar la mediación o arbitraje de un tercero, a cuya decisión se someterán.
6. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.



Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por unanimidad, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Artículo 7.- Descuelgue del convenio.

La empresa no inaplicará ninguna de las materias incluidas en el presente convenio colectivo, salvo que se modificara alguna de las condiciones contractuales establecidas con el Ayuntamiento de Segovia. En dicho supuesto, conforme el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán inaplicar las materias del convenio colectivo previstas en dicho artículo, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar el convenio colectivo. Dicha medida se utilizará exclusivamente para salvaguardar la estabilidad en el empleo. 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 estatal, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores/as, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en 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.

CAPÍTULO II. - JORNADA Y VACACIONES

Artículo 8.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, concediéndose un período de descanso de 30 minutos para la toma del bocadillo que será computable como jornada laboral. La jornada diaria será de 7 horas.

Los trabajadores/as contratados con jornada a tiempo completo realizarán una jornada anual de 218 jornadas, lo que equivale a 1.526 horas efectivas de trabajo al año. Por calendario laboral, los días de exceso o defecto a las jornadas indicadas se regularizarán con los días de vacaciones de invierno o días de libre disposición.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial prestarán una jornada irregular a lo largo del año, adaptándose sus calendarios de trabajo con el fin de que durante los períodos de vacaciones de verano del personal contratado a jornada completa trabajen más días y menos días el resto del año.

Antes del 15 de diciembre de cada año, Empresa y Comité elaborarán el calendario laboral para cada uno de los turnos, que deberán haber sido definidos previamente y que abarcarán a toda la plantilla. Dentro del mismo mes natural se podrán intercambiar entre el personal de la misma categoría laboral y turno de trabajo las libranzas recogidas en el calendario, siempre y cuando estos cambios no se encuentren dentro del periodo vacacional de alguno de los interesados. Asimismo, la Empresa



entregará al comienzo de cada año un calendario individualizado para cada uno de los trabajadores/as contratados a tiempo parcial.

La jornada laboral queda establecida de la siguiente forma:

Los días 24 y 31 de diciembre, el servicio de tarde se realizará por la mañana, excepto el personal de recogida y limpieza de mercados, que realizará exclusivamente el mismo por la tarde. El servicio nocturno de recogida de basuras se realizará en turno de tarde, entre las 16:00 horas y las 21:30 horas.

Para el día 25 de diciembre y 1 de enero la jornada diurna comenzará a las 7:30 horas y finalizará a las 11:30 horas.

Las funciones de Administrativo tendrán la jornada continuada del 1 de junio al 30 de septiembre, siendo el horario de lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas. El resto del año, es decir, los otros 8 meses, se permutará la jornada seguida y partida de lunes a viernes, quedando los sábados libres y garantizando la apertura de la oficina por la tarde. El horario de la jornada partida será: de lunes a viernes de 9:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 horas a 18:00 horas.

Las funciones de mecánico y peón especialista de lavadero se incorporarán al sistema de turnos, comenzando su jornada a las 8:00 horas; hasta ese momento su jornada será:

Mecánico; Lunes a viernes o martes a sábado de 8:00 horas a 15:00 horas.

Peón Especialista lavadero; Lunes a viernes o martes a sábado de 8:00 horas a 15:00 horas.

La empresa podrá establecer otra distribución de horarios, siempre que concurran situaciones especiales o extraordinarias. Las horas que se empleen en prestar ese servicio serán compensadas con tiempo de descanso.

Mientras los puntos limpios permanezcan abiertos al público durante doce horas, la jornada para las funciones de Peón-Basculista, teniendo en cuenta que semanalmente alternarán su turno de mañana y de tarde, se distribuirá de lunes a viernes, desde las 8:00 hasta las 15:00 horas y desde las 13:00 hasta las 20:00 horas. El tiempo de apertura no cubierto por estos trabajadores/as será organizado por la empresa con otros trabajadores/as de la plantilla. Si el horario de apertura fuera distinto, empresa y comité acordarán el nuevo horario a realizar en los mismos, teniendo en cuenta que en caso de desacuerdo será la empresa quien determine el mismo, todo ello siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

Para el resto de los grupos profesionales que se contemplan en este convenio, la jornada laboral, se prestará durante cinco días a la semana en los turnos y horarios que a continuación se relacionan:

Primer Turno de Mañana: De 06:00 horas a 13:00 horas.

Segundo Turno de Mañana: De 08:00 horas a 15:00 horas.

Primer Turno de Tarde: De 13:00 horas a 20:00 horas.

Segundo Turno de Tarde: De 14:30 horas a 21:30 horas.

Turno de Noche: De 22:00 horas a 05:00 horas. Por acuerdo entre la empresa y el comité de la misma, se podrá variar el horario del turno de noche en determinadas épocas del año.

Por acuerdo entre empresa y comité se podrán establecer otros horarios distintos a los reflejados en el presente artículo, teniendo en cuenta que en caso de desacuerdo será la empresa quien determine los mismos, todo ello siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

La jornada laboral del personal contratado a tiempo parcial se realizará de manera irregular de lunes a domingo, según las necesidades de la empresa. El personal contratado a tiempo parcial dis-



frutará de los descansos que le correspondan en función de la jornada que tenga contratada, teniendo en cuenta que no percibirá complemento económico alguno por este concepto. Por lo que, todos los trabajadores/as contratados a tiempo parcial descansarán la parte proporcional de los días que les correspondan en función de la jornada contratada.

En todo caso y con independencia de que alguno de los trabajadores/as contratados a tiempo parcial en este momento llegara con las ampliaciones a disfrutar de una jornada completa, deberá trabajar en todo momento los sábados, domingos y festivos para los que estuviera contratado y disfrutará el descanso semanal compensatorio de lunes a viernes, excepto aquellos trabajadores que por promoción interna hubieran accedido a prestar servicio de lunes a viernes. Lo mismo sucederá con el resto de trabajadores/as contratados a tiempo parcial, que no podrán establecer sus días de libranza ni en sábados, ni en domingos ni en festivos.

El calendario de los trabajadores/as contratados inicialmente a tiempo parcial que hayan visto incrementada su jornada laboral hasta alcanzar la jornada completa de manera definitiva se irá adaptando progresivamente para prestar servicio de lunes a viernes siempre que la empresa tenga cubiertas sus necesidades organizativas y de producción durante los fines de semana, los festivos y la semana de fiestas de San Juan y San Pedro y que el citado cambio no suponga un incremento de la plantilla.

Artículo 9.- Vacaciones.

Los trabajadores/as de jornada completa afectados por el convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables de vacaciones al año, computándose los mismos cinco días laborables a la semana, siendo su retribución la indicada en tablas más lo correspondiente a su antigüedad, no obstante, alcanzará el importe del mismo tiempo que si se hubiera trabajado dichos laborables. Estos días serán prorrateados para los trabajadores/as que no lleven un año de servicio en la empresa o tengan contrato a tiempo parcial y que no presten servicio todos los días.

Las vacaciones se podrán distribuir en uno o varios turnos, sorteando los grupos y procurando hacer la planificación de las mismas de forma que todos los trabajadores/as vayan disfrutando los distintos períodos de vacaciones en turnos rotativos dentro de cada categoría, debiendo tenerse en cuenta los turnos de trabajo de cada uno de ellos.

El calendario de vacaciones, se elaborará antes del 31 de octubre de cada año, quedando fuera del mismo la semana de fiestas de San Juan y San Pedro. La distribución de vacaciones se realizará por grupos, agrupándose para ello en los siguientes:

- Grupo 1 Mandos Intermedios
- Grupo 2 Administración
- Grupo 3 Taller
- Grupo 4 Resto de trabajadores/as

En todo caso se disfrutarán en grupos homogéneos de días y trabajadores/as, de tal forma que no sea necesario realizar contrataciones para sustituirles. En el caso de que quedaran días pendientes de disfrutar, se unirán estos a los turnos de vacaciones de invierno.

Tres semanas completas (aproximadamente 15 días laborables) se disfrutarán en verano, considerando dicho período el comprendido desde primeros del mes de julio. El resto de los días (8) serán distribuidos de forma equitativa durante el resto del año en 16 turnos. Los festivos que caigan en vacaciones de verano se recuperarán como días de convenio.

El personal de la misma categoría y turno podrá intercambiar su período de vacaciones. Por motivos personales, la empresa concederá al trabajador que solicite cambiar las vacaciones de verano del año siguiente a otro período fuera de verano.



El/La trabajador/a que antes o durante el disfrute de las vacaciones pase a situación de I.T. y no pueda disfrutar en su turno correspondiente todas las vacaciones o parte de ellas, no se le contabilizarán como vacaciones, debiendo disfrutar el período que le resta cuando la empresa y el/la trabajador/a acuerden.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto, la lactancia natural o el descanso por maternidad y paternidad que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 5 días libres, con independencia de los días de vacaciones que vienen disfrutando, siendo éstos prorrateables para los trabajadores/as que no lleven un año en la empresa o estén contratados a tiempo parcial y no presten servicio todos los días de la semana laboral. Estos días se cobrarán a todos los efectos como días efectivamente trabajados.

Para el disfrute de dichos días libres, la Empresa y el Comité acordarán una semana del mes de noviembre durante la cual se podrán recibir, sin existir prioridad de fecha, las solicitudes de días libres de los trabajadores/as para el año siguiente, realizándose la distribución de acuerdo a las solicitudes y sorteando aquéllas que coincidan en su petición, empezando a sortear por el día coincidente y si se tienen más días pedidos correlativos, se le concederán sin sorteo. En el caso de que a un trabajador no le fueran adjudicados en el sorteo los días de la misma forma que los hubiera pedido, tendrá la posibilidad de anular su petición. A partir de esa semana, los días libres se distribuirán atendiendo al orden de la solicitud, debiéndose realizar la misma de lunes a viernes en horario de 12:00 horas a 14:00 horas.

En cualquier caso, se estará a las siguientes normas:

- Avisar con una antelación de 7 días, salvo causa sobrevenida que no esté prevista dentro de los permisos y licencias establecidos en el artículo 31 del presente convenio colectivo.
- En período vacacional, no podrán coincidir más de un conductor y tres peones, de los cuales sólo uno podrá ser de recogida noche, salvo el período vacacional de verano, que sólo podrá disfrutar de los días libres un operario por cada categoría de conductor, peón especialista y peón.
- Fuera del período vacacional no podrán coincidir más de dos conductores y cuatro peones, de los cuales sólo podrán ser de recogida noche, un conductor y dos peones.

A tal fin, el cuadrante de dichos días se podrá consultar por cualquier trabajador.

CAPÍTULO III. - RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

Todos los pluses de puesto de trabajo se devengarán mientras se desempeñe el puesto de trabajo que origine la percepción de dicho plus.

Artículo 10.- Salario base.

Su cuantía será la que aparece en la tabla salarial del presente convenio.

Artículo 11.- Antigüedad.

En lo que respecta a la antigüedad de los trabajadores/as, éstos percibirán tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 9%, con un tope máximo del 60%, que es igual a 31 años o más.



A los 02 años el	5%.
A los 04 años el	10%.
A los 06 años el	15%.
A los 11 años el	24%.
A los 16 años el	33%.
A los 21 años el	42%.
A los 26 años el	51%.
A los 31 años el	60%.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla el cobro de un nuevo porcentaje.

Artículo 12.- Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad.

La gratificación de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono el 15 de julio o anterior.

La gratificación de navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono el 15 de diciembre o anterior.

La gratificación de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono el 15 de marzo o anterior.

Artículo 13.- Festividad patronal.

Para conmemorar la festividad de San Martín de Porres el 3 de noviembre, la empresa lo considera a todos los efectos como festivo, siendo de carácter abonable y no recuperable.

Este día se celebrará en miércoles o viernes más cercano, siempre que no coincida en festivo posterior o anterior.

Se establece una paga por la festividad de San Martín de Porres en la cuantía de 974,33 Euros para el año 2021; abonándose en todo caso en la nómina del mes de octubre o anterior. Su devengo, proporcional al tiempo de servicio prestado en la empresa, será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Artículo 14.- Plus de peligrosidad, penosidad.

El personal encuadrado en este convenio percibirá un plus de peligrosidad, penosidad en razón de los trabajos que se realizan como especialmente insalubres, penosos y peligrosos. La cuantía será la fijada en la tabla salarial del presente convenio, por día efectivamente trabajado, equivalente a un 25% sobre el salario base.

Se entiende por día efectivamente trabajado 26 días al mes o 312 días al año.

Artículo 15.- Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios durante el período de noche comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad, siendo su cuantía la fijada en la tabla salarial del presente convenio, por día efectivamente trabajado, equivalente a un 27% sobre el salario base.

Se entiende por día efectivamente trabajado 26 días al mes o 312 días al año.

**Artículo 16.- Plus de transporte.**

Se abonará un plus de transporte mensual en la cuantía de 117,01 Euros para el año 2021. Este plus viene a compensar los gastos que los trabajadores/as tienen por acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, no teniéndose derecho al mismo en el periodo de vacaciones, ya que queda compensado en la retribución correspondiente a los días de vacaciones.

Artículo 17.- Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio mensual en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 18.- Pluses de administración y taller.

Se abonará un plus de administración y taller mensual para las funciones que a continuación se indican, en las cuantías que a continuación se detallan:

Oficial y Auxiliar Administrativo.....	115,34 Euros.
Mecánico.....	134,93 Euros.

Artículo 19.- Trabajos en domingos y festivos.

Dado el carácter de servicio público de esta actividad existirá un servicio de limpieza viaria y recogida de basuras en domingos y festivos, cuya composición, será determinada por la empresa.

La empresa podrá contratar personal del SEPE para realizar estos trabajos. Cuando sea necesario, se complementará este colectivo con personal de jornada completa, siendo en principio personal voluntario.

Al 31 de diciembre de cada año, deberá existir una lista de personal voluntario para la realización de estos servicios.

El personal de jornada completa que preste servicios en domingos y festivos, fuera de su jornada laboral, percibirá la retribución correspondiente a estos servicios en las cuantías que se establecen a continuación:

- Domingos trabajados con descanso compensatorio: 44,11 Euros.
- Festivos trabajados sin descanso compensatorio: 116,26 Euros.

El descanso compensatorio se disfrutará dentro de los cinco días laborables comprendidos entre el lunes y el viernes siguientes al domingo trabajado, distribuyéndose los operarios a descansar entre la totalidad de los días disponibles, haciéndose una distribución equitativa de dichos días a lo largo del año.

Los conductores, dado que el número de ellos a librar por el domingo trabajado es menor que los cinco días disponibles, podrán elegir el día de la semana, siempre y cuando no libre más de uno al día por este concepto.

Artículo 20.- Gratificación a la permanencia.

La empresa abonará a aquellos trabajadores/as regulados por este convenio que cumplan 22 años de antigüedad como trabajador/a en el servicio municipal de Segovia, cualquiera que haya sido la empresa o entidad adjudicataria del mismo, una gratificación de 3.559,64 Euros durante el año 2021.

**Artículo 21.- Locomoción y Dietas.**

Aquellos trabajadores/as que realicen las funciones de peón especializado en el punto limpio de Zamarramala recibirán, en concepto de suplido, la cantidad de 0,34 Euros/Km. (0,3384), tomando como base 7 kms. de ida y vuelta por su desplazamiento al mismo. Para el cálculo del incremento de la citada cantidad para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será considerada la misma con cuatro decimales.

En el supuesto caso de que algún trabajador, por necesidades de la empresa, tuviera que desplazarse fuera del término municipal de Segovia, y siempre que este desplazamiento originara algún gasto, la empresa le abonará los gastos ocasionados por dicho desplazamiento.

Lo indicado anteriormente será con carácter voluntario, poniéndolo la empresa en conocimiento del Comité.

Todas las cantidades indicadas en este artículo no serán computables como cálculo para horas extraordinarias, vacaciones y procesos de I.T.

Aquellas cantidades que se perciban por estos conceptos cotizarán y tributarán con arreglo a lo dispuesto en la normativa contractual de carácter laboral y tributaria.

Artículo 22.- Ayuda escolar.

Se abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad de 0,48 Euros (0,4756) con carácter diario por cada hijo en edad escolar, entendiéndose por edad escolar la comprendida entre los 3 y los 18 años, no estando comprendido en este caso los hijos que trabajen por cuenta propia o ajena, o perciban prestaciones por desempleo.

Se entiende por día efectivamente trabajado 26 días al mes o 312 días al año.

Artículo 23.- Ayuda por hijos con capacidades diferentes.

Se abonará en concepto de ayuda a todos los trabajadores/as que tengan hijos con capacidades diferentes la cantidad, por cada hijo en estas condiciones, de 7,33 Euros (7,3255) con carácter diario durante el año 2021.

Se entiende por día efectivamente trabajado 26 días al mes o 312 días al año.

Artículo 24.- Incapacidad Temporal (I.T.).

En caso de incapacidad temporal (I.T.), en cualquiera de los supuestos, la empresa abonará un complemento que garantice hasta el 100% del salario real, desde el primer día de la baja.

El pago de los complementos por I.T. establecidos en este artículo quedará condicionado al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y los de confirmación en los supuestos que conforme a la legislación sean emitidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. Los plazos reglamentarios establecidos en la legislación vigente en cada momento, son:

- a) Parte médico de baja y en su caso de confirmación: el trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de tres días, contados a partir de la fecha de su expedición. En el supuesto en que el trabajador esté hospitalizado y no pudiera remitir dicho parte médico, avisará a la empresa a la mayor brevedad posible, enviándole el correspondiente parte tan pronto como le sea posible.
- b) Parte médico de alta: el trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.



Si cambiase la legislación, en cuanto a la determinación de los plazos, se aplicarán los nuevos que se aprueben al presente artículo.

Artículo 25.- Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen de la jornada laboral. Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios y urgentes considerándose como horas extraordinarias estructurales dadas las características del servicio público a realizar, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial del 1 de marzo de 1.983.

Los trabajadores/as de jornada completa que realicen horas extraordinarias contabilizarán cada hora trabajada por una hora y cuarto de descanso, acumulando las mismas en un fondo, pudiendo hacer uso del mismo siempre que le comuniquen a la empresa las fechas que quieren disfrutar de descanso con 7 días de antelación al día en que comienza, que acumulen en su fondo un número suficiente de horas de descanso que cubra el período solicitado, y teniendo en cuenta que en período vacacional de verano no podrán coincidir más de un empleado de la categoría de conductor, peón especialista y peón; y fuera del período vacacional no podrán coincidir más de dos conductores y cuatro peones, de los cuales sólo podrán ser de recogida noche, un conductor y dos peones. La empresa sólo podrá denegarle al trabajador el permiso solicitado por razones extraordinarias debidamente justificadas. Estas horas realizadas se abonarán con un recargo del 75% si son en día laborable y del 100% en domingos y festivos.

Artículo 26.- Seguro de accidentes e Incapacidad.

En caso de incapacidad permanente absoluta, total o fallecimiento por enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a una indemnización de 45.855,33 Euros durante el año 2021. En el caso de incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo, la cantidad de 13.681,79 Euros durante el año 2021. Será requisito imprescindible para el percibo de la indemnización que el hecho causante se produzca prestando los servicios para la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. Los aumentos de capitales que representan el presente convenio respecto al anterior surtirán efecto a partir de 15 días de la firma del convenio.

La empresa dará otro puesto de trabajo, dentro del ámbito de aplicación del convenio, compatible a sus facultades físicas o/y psíquicas y con las percepciones económicas propias del nuevo puesto de trabajo asignado, a aquellos trabajadores/as que, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, crean que sus facultades no son las adecuadas para la realización de su trabajo, o cuando el trabajador sea declarado afecto de una incapacidad permanente parcial.

Las cantidades que figuran en el presente artículo serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en la legislación vigente, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios.

Artículo 27.- Anticipos reintegrables.

Se crea un fondo de préstamos de 45.855,33 Euros para el año 2021, al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 6.878,30 Euros. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 36 mensualidades a partir de la concesión del mismo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal fijo de la plantilla con al menos 3 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 30 días, debiendo informar la empresa al Comité, cuando el saldo del fondo sea inferior a 6.878,30 Euros. La información que se facilitará al Comité de Empresa será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

**Artículo 28.- Complemento de jubilación o fallecimiento.**

Al producirse la jubilación o el fallecimiento por muerte de un trabajador/a, la empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, las cantidades más adelante relacionadas, de acuerdo con los años de antigüedad como trabajador en el servicio municipal de Segovia, cualquiera que haya sido la empresa o entidad adjudicataria del mismo:

A los 05 años	455,95
A los 06 años	620,13
A los 07 años	808,57
A los 08 años	1.021,36
A los 09 años	1.258,49
A los 10 años	1.519,92
A los 11 años	1.805,63
A los 12 años	2.115,69
A los 13 años	2.450,03
A los 14 años	2.808,75
A los 15 años	3.191,75
A los 16 años	3.599,09
A los 17 años	4.030,75
A los 18 años	4.256,24
A los 19 años	4.966,97
A los 20 años	5.471,55

A partir de los 20 años, 273,56 Euros más por año de antigüedad como trabajador en el servicio municipal de Segovia, cualquiera que haya sido la empresa o entidad adjudicataria del mismo.

Todas las cantidades que figuran en el presente artículo serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en la legislación vigente por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios.

Artículo 29.- Pago del Salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 3 del mes siguiente al de su devengo, todo ello sin perjuicio de las posibles regularizaciones que pudieran existir.

Los trabajadores/as podrán solicitar, siempre por escrito, un anticipo a cuenta de hasta el 30 por 100 de las retribuciones del mes correspondiente, debiendo comunicarlo en la oficina de la empresa antes del día 6 de dicho mes.

Artículo 30.- Recibo de Salarios.

Los trabajadores/as tendrán a su disposición en las oficinas de la empresa el recibo de salarios, no siendo necesario que firmen la copia del mismo.

**Artículo 31.- Permisos y licencias.**

El personal regulado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación.

- a) Por matrimonio del trabajador; 15 días naturales.
- b) Boda de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador; 2 días naturales.
- c) Fallecimiento de parientes de 1.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador; 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- d) Fallecimiento de parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador; 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- e) Fallecimiento de parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador; 1 día natural.
- f) Cambio de domicilio del trabajador; 2 días naturales.
- g) Enfermedad de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador que requiera hospitalización, con o sin intervención quirúrgica; Máximo 3 días naturales, teniendo en cuenta que este permiso se cogerá durante el tiempo que dure la hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- h) Operación quirúrgica de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador que no requiera hospitalización; Máximo 2 días naturales. Se exceptúa de este supuesto las intervenciones buco-dentales, siempre que éstas por su complicación no requieran un tratamiento especial. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- i) Enfermedad de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad del trabajador que dada su importancia, requiera un tratamiento médico periódico (sin hospitalización); Máximo 3 días naturales. Se exceptúan de este supuesto las gripes, catarros, anginas, bronquitis, etc., siempre que estas dolencias no entren en fase crónica.
- j) Enfermedad grave de ascendientes o descendientes o colaterales directos del trabajador o de su cónyuge, que convivan dentro de la unidad familiar; Máximo 5 días naturales.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- l) Por comunión o el equivalente en otras religiones, de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá disponer de un día de convenio de los 5 días regulados en el artículo de vacaciones, siempre que por este motivo no lo disfruten más de dos trabajadores/as a la vez. Este permiso se concederá por riguroso orden de solicitud.
- m) Los trabajadores/as podrán disfrutar de Permisos No Retribuidos, desde 20 días hasta 2 meses, sin pérdida de los derechos que tengan consolidados y siempre que no sean disfrutados por más de 5 trabajadores/as, de los cuales como, máximo, pueden coincidir dos conductores.

Se entiende por “enfermedad grave” la dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, así como la intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión o la simple hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario.



En los supuestos contemplados en los puntos g), h) y i), para familiares hasta 3.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será de 1 día natural.

En todos los supuestos contemplados en los puntos g), h), i) y j), que requieran hospitalización, se podrán dividir los días estipulados en los mismos como días laborables, correspondiéndole al trabajador/a únicamente los días efectivos que hubiera tenido que trabajar desde que se produce el hecho causante y teniendo en cuenta que en ningún caso se sobrepasarán los plazos establecidos en cada uno de los apartados citados.

Cuando por los conceptos enunciados anteriormente, a excepción de lo dispuesto en los apartados a), c), d), f), g), h), e i), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros, contando éstos entre ida y vuelta, se ampliará el plazo establecido en dos días más, pudiéndose disfrutar uno de ellos el día anterior al hecho causante.

La licencia debe ser usada razonablemente atendiendo a los distintos supuestos contemplados para cada caso en el presente artículo.

Los trabajadores/as regulados por el presente convenio colectivo, podrán ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica.

Además, disfrutarán de permisos retribuidos para realización de exámenes, siempre y cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Todos los permisos regulados en el presente artículo serán disfrutados también por las parejas de hecho que lo acrediten fehacientemente, conforme estipula la legislación vigente.

Para los casos contemplados en el presente artículo, pero que el trabajador no tenga derecho a permiso o licencia, con la justificación correspondiente podrá solicitar a la Empresa, bien con cargo a sus días libres de convenio o bien a sus vacaciones anuales reglamentarias, el disfrute de un máximo de 3 días al año, siempre que éste preavise a la Empresa en un tiempo razonable y que el servicio no se vea mermado considerablemente.

Artículo 32.- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo quedan relacionadas en el presente artículo y se le entregarán al personal de todos los grupos profesionales en los días 15 de mayo y 15 de octubre, en función de que sea de invierno o de verano. Su uso es obligatorio y serán las siguientes para las distintas actividades y funciones:

Uniforme de invierno:

A todo el personal de las funciones que a continuación se relacionan, además del vestuario relacionado para cada una de ellas, se les entregará un chaquetón de alta visibilidad y antifrío, siendo su periodicidad cada dos años, y a las funciones de peón recogida, peón especialista y peón limpieza, un chubasquero modelo industrial Starter Art. 1700 (o características similares) con la misma periodicidad. Los años pares se entregará un par de botas modelo Panter Sílex Plux Oxígeno (o similar). La calidad de estas prendas será acordada entre Empresa y Comité.

Encargado/a general, encargado/a de brigada, capataz e inspector/a: Una cazadora, un pantalón, un jersey de invierno de cuello alto y dos polos.

Conductores/as: Una cazadora, un pantalón, un jersey de invierno de cuello alto, una gorra con orejeras, un mono al año y un polo.

Peón de recogida: Un traje de agua, dos monos, un jersey de invierno de cuello alto, una gorra con orejeras y un polo.



Peón Especialista y Peón limpieza: Un traje de agua, una cazadora, un jersey de invierno de cuello alto, un pantalón, un polo, una gorra con orejeras.

Se entregará ropa interior termoaislante para ambos sexos a todas las funciones de personal operativo: dos mudas completas y guantes de invierno.

Uniforme de verano:

A todo el personal de las funciones que a continuación se relacionan, además del vestuario relacionado para cada una de ellas, se les entregará un par de zapatos modelo Panter Silex Plux Oxígeno (o similar) en los años impares.

Encargado/a general, encargado/a de brigada, capataz e inspector/a: Una cazadora, un pantalón y dos polos.

Conductores/as: Un pantalón, una cazadora, un polo y una gorra.

Peón de recogida: Dos monos, un polo y una gorra.

Peón Especialista y Peón limpieza: Una cazadora, un pantalón, un polo y una gorra.

Si por defecto de uso normal en el trabajo, cualquier prenda se deteriorase con mayor frecuencia será sustituida siempre que el trabajador entregue la deteriorada y justifique su deterioro.

Con carácter general, los trabajadores/as dispondrán de botas de agua y guantes, así como un mono los peones de limpieza, que serán renovados según necesidades.

Asimismo, se entregará al trabajador/a que lo solicite, un cinturón lumbar, siendo obligatorio su uso.

La empresa previo conocimiento del comité de empresa, podrá sancionar con dos días de empleo y sueldo a todo trabajador que no haga uso del uniforme establecido.

Artículo 33.- Subida salarial.

El incremento salarial para el año 2021 será del 1,30% aplicado sobre las tablas salariales del año 2020 y tal y como se refleja en las tablas salariales vigentes que se adjuntan como anexo al presente convenio. Para el año 2022 se incrementarán las tablas salariales del año 2021 en el 0,50% más IPC Real del año 2021. Para el año 2023, se incrementarán las tablas salariales del año 2022 en el 0,50% más el IPC Real del año 2022.

Si el IPC fuera negativo, se subirá el tanto por ciento sobre 0. Los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos económicos del convenio colectivo.

Artículo 34.- Plantilla, Contratos, Provisión de vacantes temporales, Provisión de vacantes definitivas, Promoción profesional y Definición de funciones.

Durante los tres años de vigencia del convenio colectivo, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, no será de aplicación la plantilla mínima en cómputo anual equivalente a 110 empleados de jornada completa, volviendo a activarse a partir del 1 de enero de 2024. Por dicho motivo la empresa se compromete a:

- Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, no amortizará puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afectaran a los trabajadores o trabajadoras que conforman actualmente la plantilla.
- Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, cubrirá los períodos de vacaciones de verano, las jubilaciones parciales del personal de la plantilla actual y cualquier otra vacante que se produjera durante este período.



- Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, no aumentará los días de prestación anual de servicio ni las horas anuales al personal que en la actualidad presta servicio a jornada completa.
- Las necesidades definitivas que tenga la empresa de personal en el servicio de lunes a viernes se cubrirán por personal que actualmente presta servicio de lunes a domingo a tiempo completo.
- El personal actual contratado a jornada parcial cubrirá las vacaciones de verano del personal de jornada completa, ampliándose de forma definitiva esa cobertura y regularizando su jornada en los contratos laborales de cada uno de ellos. A la firma del convenio colectivo se realizará una novación de los contratos del personal que este cubriendo actualmente dichas vacaciones consolidándose las siguientes jornadas:
 - Los que actualmente tienen un 25%, pasarán a tener un 43,75%
 - Los que actualmente tienen un 50%, pasarán a tener un 62,5%
 - Los que actualmente tienen un 55%, pasarán a tener un 66,25%

No podrá existir en la plantilla más del 5% de los trabajadores en situación de eventualidad. El exceso a este porcentaje pasará a ser fijo por orden de antigüedad, no entendiéndose por eventualidad los contratos por sustitución.

Los contratos que se realicen estarán a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio Colectivo del Sector.

El período de prueba será de 15 días para los trabajadores no titulados.

En el caso de vacantes, nuevas contrataciones que se efectúen a tiempo completo o incrementos de jornada, después de realizada la promoción interna, al menos un 60% de estos puestos, deberán ser cubiertos por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Todos los contratos, independientemente de su modalidad y duración, han de ser formulados por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores por medio de su presidente o persona del comité en que se delegue.

Al principio de cada año, la empresa facilitará al comité de la misma un listado de los trabajadores/as que forman parte de la plantilla o cuando haya una modificación de la misma.

Los contratos formativos que se realicen cumplirán con los requisitos de igualdad establecidos en la legislación vigente, en particular, se mantendrá el equilibrio entre hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante esta modalidad de contrato. El criterio y procedimiento que se seguirá será el siguiente: se formalizará con una mujer el primer contrato formativo que se realice en la empresa, siendo el siguiente que se formalice con un hombre, continuando con esta alternancia para las sucesivas contrataciones.

PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES.-

A excepción de las sustituciones por libranzas de sábados, cuando la empresa tenga la necesidad de cubrir vacantes temporales que se produzcan en la plantilla de trabajadores/as con derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, procederá atendiendo a las siguientes normas:

- a) En caso de que la empresa determine cubrir las vacantes temporales que se produzcan del personal contratado a tiempo completo con derecho a reserva de su puesto de trabajo, serán cubiertas por el personal de la plantilla contratado a tiempo parcial, pudiendo ampliar temporalmente su contrato de trabajo hasta el 100%, en cuyo caso las libranzas que le co-



respondan durante el tiempo que realice las sustituciones serán disfrutadas fuera de los días para los que fueron contratados originalmente. Su jornada laboral diaria no se ajustará necesariamente a los horarios y turnos regulados en el artículo 8 del convenio colectivo, siendo la misma acordada entre la empresa y el trabajador.

- b) Durante el tiempo que realicen las sustituciones temporales, los días de descanso semanal del personal contratado a tiempo parcial serán cubiertos por el personal contratado a tiempo completo, siguiendo el orden de puntuación de las listas de promoción, que será el resultante de aplicar las mismas normas que se establecen en el apartado de promoción profesional.

En los casos de suplencia temporal, se abonará el plus de nocturnidad al trabajador que pase a cubrir la vacante o ausencia, mientras realice la misma a excepción de su período de vacaciones, de acuerdo con el siguiente baremo:

- De 1 a 13 días trabajados en el mes.- Abono de 13 días de plus nocturno.
- Más de 13 días trabajados en el mes.- Abono de 26 días de plus nocturno.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS.-

La empresa, con anterioridad a sacar la plaza vacante definitiva o de jubilación parcial a promoción profesional, cubrirá el puesto con trabajadores/as fijos de la plantilla que tengan la misma categoría laboral o categoría superior, previa renuncia expresa a la misma, con la misma jornada de trabajo anual y los mismos días de prestación de servicio, por riguroso orden de antigüedad en la empresa. La vacante resultante se sacará a promoción interna. Para llevar a buen fin dicho cambio de turno, la empresa y el comité elaborarán listas de antigüedad en la empresa, que se irán actualizando todos los años.

PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

El personal comprendido en el convenio colectivo tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en la empresa, excepto las funciones de Encargado General y Administrativo, que serán de libre designación por la empresa. Las que se produzcan para el resto de funciones, se cubrirán por el personal de la plantilla que reúna los requisitos exigibles para el puesto de trabajo, de acuerdo con las normas que se detallan en el presente artículo.

La empresa informará de las posibles vacantes al comité de empresa, al objeto de que con el mismo se establezcan los criterios de preferencia y los requisitos específicos del puesto de trabajo requerido (permisos de conducir, licencias, etc.) Los criterios de preferencia y requisitos específicos para cubrir las vacantes que se produzcan en los puntos limpios serán definidos por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

Las vacantes definitivas que se produzcan serán cubiertas aplicando los siguientes criterios de preferencia, proporcionalidad y alternancia:

- La primera vacante será cubierta por los trabajadores/as que desempeñen la misma categoría que prestan su servicio de lunes a domingo y, en su defecto, un trabajador de fines de semana y/o festivos.
- La siguiente vacante será cubierta por los trabajadores/as de jornada completa de categorías inferiores que prestan su servicio de lunes a viernes, salvo que la vacante no se cubriera con este colectivo, en cuyo caso volverían a optar a la misma los trabajadores/as del apartado anterior.
- Y así sucesivamente, siguiendo el criterio mencionado en los dos puntos anteriores.



- Convocada una vacante, podrán presentarse como candidatos, los trabajadores/as de categorías inferiores.
- La experiencia o méritos de los candidatos puntuará un 25% de la nota final.
- El otro 75% de la nota final vendrá determinado por la fecha de antigüedad del candidato y, en el caso de que coincidieran dos o más trabajadores/as, se realizará un sorteo entre ellos.

A los efectos anteriores, la antigüedad será la existente en el primer contrato que hubiera tenido el trabajador/a, siempre que la relación contractual no hubiera estado interrumpida por un tiempo superior a tres meses. Y se computará considerando el número total de jornadas efectivas realizadas desde dicha fecha hasta el día en el que se realiza la promoción.

En todo caso, el trabajador/a que pretenda cubrir la vacante deberá acreditar y estar en posesión de los permisos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir (carné de conducir, mercancías peligrosas, CAP (cuando sea necesario), etc.)

Adjudicada la plaza se considerarán los mismos períodos de prueba que para el ingreso del personal.

La empresa se compromete a dar cursos de formación profesional y reciclaje, que sean solicitados como: Conductores, mecánico y mandos intermedios, etc. Los cursos se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario laboral, computándose en todo caso el tiempo necesario para su realización como jornada de trabajo.

Una vez firmado el nuevo contrato de adjudicación del servicio, la empresa y la representación social convocarán a la Comisión Mixta Paritaria a fin de delimitar el número de trabajadores/as que pudieran estar afectados en cumplimiento del acuerdo admitido por ambas partes de establecer un canal de acceso de trabajadores/as con jornada de lunes a domingo a jornada de lunes a viernes.

Definición de grupos profesionales y funciones:

GRUPO I - MANDOS INTERMEDIOS Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Funciones de Encargado General: Con los conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas del delegado o gerente. Tienen mando sobre encargados, capataces, etc. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas órdenes recibe de sus superiores, y es el responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, muy especialmente de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Funciones de Inspector: A las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, generalmente sin cualificar, cuyos trabajos dirige y vigila, posee conocimiento completo de los oficios de las actividades del distrito y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que obtenga los rendimientos previstos. Así como la vigilancia del cumplimiento de la Ordenanza Municipal de limpiezas y otras tareas que mande el Ayuntamiento de Segovia en el Pliego de Condiciones.

Funciones de Capataz: Es el trabajador que, a las órdenes de un encargado general o inspector, tiene a su cargo el mando sobre encargados de brigada y demás personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquél.



Funciones de Encargado de brigada: A las órdenes del capataz, tiene a su cargo una brigada de uno a seis operarios, cuyo trabajo ordena y vigila.

Funciones de Oficial administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si le hubiera, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin estudios, preparación y condiciones adecuadas. Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobro y pagos sin firma, los traductores, taquimecanógrafos en idiomas extranjeros que toman al dictado 80 palabras al minuto, traduciéndolas directamente a la máquina en 10 minutos, y los jefes de almacén, así como los programadores de computadoras y ordenadores.

Funciones de Auxiliar administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas y técnicas, inherentes al trabajo de oficina. Se incluyen en esta categoría los auxiliares de caja, los mecanógrafos que escriban con pulcritud y corrección y los taquígrafos que no alcancen la velocidad exigida a los oficiales.

GRUPO II – PERSONAL PRODUCCIÓN

Funciones de Mecánico: Con mando sobre otros operarios de taller o sin él, posee los conocimientos del oficio y la práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Funciones de Conductor: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones y que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Funciones de Basculista.- Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en la báscula, y que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

Funciones de Peón especializado: Es el dedicado a las funciones concretas determinadas de la limpieza, riego y recogida de basura que, sin constituir un oficio, exige, sin embargo cierta práctica y especialidad.

El Peón Especializado en apoyo a carga lateral realiza labores de repaso al servicio de recogida mediante carga lateral. Para ello sigue las rutas de los vehículos compactadores de carga lateral que tenga asignadas, mediante un vehículo auxiliar tipo Porter de caja abierta. En él recoge los residuos que se encuentren fuera de los contenedores depositándolos en su interior o bien los recoge en el propio Porter haciendo acopio de los mismos en otro vehículo mayor dispuesto para este fin. A requerimiento de los Conductores de las rutas que tenga asignadas o de su Capataz o Encargado, asistirá a dichos Conductores a efectuar maniobras que conlleven riesgos en la vía pública. Igualmente se encargará de recabar información que anotará en documento facilitado al efecto, de los lugares de la vía pública que exista presencia de enseres de cualquier tipo, entregando dicha información a su Encargado a la finalización de cada jornada.

El Peón Especializado de lavadero realizará los trabajos de lavado de vehículos del servicio.

El Peón Especializado de punto limpio es el encargado del control de acceso de los vehículos que entran en las instalaciones del Punto Limpio y del pesaje de los vehículos mediante la báscula. Colabora en la descarga de productos, dirige maniobras de descarga y lleva a cabo labores de selección de pilas. Se encarga asimismo del mantenimiento general de las instalaciones tanto del Punto Limpio como del Vertedero sellado: desbroce, riego, orden y limpieza, etc. Para lo cual utiliza la desbrozadora de hilo, cepillo, herramientas manuales de riego (llave, manguera, etc.) y dispositivos de medición de gases.



Funciones de Peón de recogida.- Trabajador encargado de ejecutar labores de recogida de basuras, para lo cual tendrá conocimientos del manejo de los utensilios de elevación de los contenedores.

Funciones de Peón: Trabajadores/as encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operativa alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Funciones de Limpiador/a: Es la persona, mayor de 18 años, que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Salvo en sustituciones de vacantes temporales, cuando se realizan funciones de un grupo profesional superior, se tendrá derecho al ascenso si se permanecen 6 meses ininterrumpidos u 8 alternos en un período de dos años, si el trabajador así lo requiere. Mientras se realizan las mismas, se tendrá el sueldo de esas funciones encuadradas dentro del grupo profesional que se sule.

Las partes se comprometen a reunir a la Comisión Mixta Paritaria del convenio para definir y concretar la figura del correturnos. En el caso de necesitar nuevas contrataciones para sábados y domingos, primero se les ofrecerá a los trabajadores/as que estén sustituyendo a trabajadores/as por excedencia. Si ninguno de ellos aceptara el puesto ofertado, la empresa podrá cubrirlo con personal externo.

Artículo 35.- Accidentes de tráfico.

En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido y cumpliendo la función que le fuere encomendada, le sea retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo mientras dure la retirada de dicho permiso sin menoscabo de las retribuciones que viniera percibiendo.

Cuando la retirada del permiso de conducir se produzca en condiciones distintas a las descritas en el párrafo anterior, las retribuciones a percibir serán las del puesto de trabajo que se le asigne.

La empresa abonará la multa que se le imponga al trabajador, con ocasión del servicio realizado para la empresa y siempre que la misma no suponga infracción grave a la legislación sobre tráfico, salvo que ésta se haya podido cometer por motivo de la realización del servicio.

Para el abono de dicha sanción no será necesario que la misma tenga firmeza en vía administrativa.

La empresa y el trabajador podrán optar, de mutuo acuerdo, el disfrute de las vacaciones pendientes durante el período de suspensión del permiso de conducir.

Igualmente, la empresa se compromete a hacerse cargo de la defensa jurídica de los trabajadores/as por los accidentes e incidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio.

Todo lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de embriaguez, conducir bajo los efectos de las drogas, imprudencia temeraria o actuación de manera ilícita, fraudulenta, clandestina o violenta.

Artículo 36.- Vigilancia periódica de la salud.

Los trabajadores/as tendrán derecho a que se les realice un reconocimiento médico una vez al año y se realizará dentro del segundo trimestre de cada año. El resultado de este reconocimiento será entregado a los trabajadores/as en sobre cerrado para garantizar la intimidad de dicho reconocimiento.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as seguirá los protocolos médicos que para cada caso estén establecidos, realizándose los estudios clínicos y las vacunaciones necesarias en función de la actividad desarrollada.



La empresa se compromete a efectuar el reconocimiento médico acorde a las necesidades de cada trabajador, procurando que se realice en horas de trabajo.

Artículo 37.- Jubilación parcial.

Al amparo de la legislación vigente en cada momento, se reconoce a los/las trabajadores/as el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada, en los porcentajes mínimos y máximos que en cada momento disponga la normativa laboral vigente y siempre que:

1. Cumpla los requisitos legales existentes en el momento de acceder a la misma.
2. Los trabajadores/as con una antigüedad igual o superior a 15 años, si se acredita que no existe sobre coste económico para la empresa, será efectiva automáticamente. Y, si existiere dicho sobre coste, un 75% será soportado por la empresa y el otro 25% será soportado por el trabajador.
3. Los trabajadores/as con una antigüedad igual o superior a 15 años podrán jubilarse con el máximo que permita la legislación, siempre que en el momento del hecho causante la empresa pudiera formalizar el correspondiente contrato indefinido y a jornada completa con un trabajador/a de la plantilla cuyo contrato de trabajo temporal fuera a finalizar por expiración del tiempo convenido. De esta forma se garantizará la continuidad en el empleo de la persona con contrato temporal que ha venido prestando servicios durante un largo período de tiempo sin posibilidad de estabilizar su situación en la empresa.
4. Los contratos de relevo que se deban hacer para la sustitución de la persona jubilada parcial, se harán preferentemente con la categoría de peón, siempre y cuando se pueda cumplir con el requisito legal de llegar al 65% de la base de cotización del/la jubilado/a parcial. En caso contrario, se tendrá que adaptar la categoría del relevista a aquella cuya retribución cumpla con el mencionado requisito legal, sin que ello suponga una mayor onerosidad para la empresa, ni una ventaja retributiva para la persona con contrato de relevo.
5. Los trabajadores/as con una antigüedad menor a 15 años, podrán acceder a la misma si así legalmente consta establecido, siendo potestad de la empresa conceder la jubilación parcial al trabajador/a que lo solicite, buscando la forma de facilitar el acceso a la misma previa valoración y consenso dentro de la Comisión Mixta Paritaria reunida al efecto.
6. Los trabajadores/as que accedieran a la jubilación parcial realizarán preferiblemente sus jornadas restantes de manera acumulada desde el día que se acceda a dicha jubilación parcial, manteniendo el turno de vacaciones que tenían asignado, si así lo desea.

Los trabajadores/as que se jubilen parcialmente sólo tendrán derecho al complemento de jubilación en el momento de producirse la jubilación parcial y con la antigüedad que se posea en ese momento.

Aquellos trabajadores/as que cumplan 22 años de antigüedad en el servicio, estando en situación de jubilación parcial, no perderán su derecho a la total percepción de la gratificación a la permanencia regulada en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

A efectos de promoción profesional establecida en el artículo 34 del presente convenio, ésta se aplicará a partir del momento en el que el trabajador o trabajadora que se jubilara parcialmente finalizara de prestar sus servicios, siempre y cuando la persona contratada como relevista no realice las mismas funciones que el/la jubilado/a parcial.

La ropa a entregarle al jubilado/a parcialmente durante los meses en los que trabaje será la misma que se entrega al personal contratado para las sustituciones de verano.

**Artículo 38.- Modificación de las condiciones de trabajo, suspensión de contratos y despidos disciplinarios.**

1. En el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo, tanto en las individuales como las colectivas, se requerirá la comunicación previa a los representantes de los trabajadores/as, delegados/as sindicales, cumpliendo la empresa el plazo legalmente establecido para ello.
2. En el supuesto de extinción de contratos, tanto individuales como colectivos, por las causas contempladas en el art. 51 del E.T., será obligatoria la apertura de un período de consultas previo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa, cumpliendo la empresa el plazo legalmente establecido para ello.
3. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as y delegados/as sindicales, tanto al principio del expediente como a la finalización del mismo, todas las sanciones que se aplique por faltas graves y muy graves, así como los motivos de las mismas.
4. De manera excepcional y durante la vigencia del contrato de servicios suscrito entre la empresa y el Ayuntamiento de Segovia, la empresa no realizará despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a los trabajadores/as de la plantilla considerados como fijos de la misma. Se elaborará un listado con los nombres y apellidos de los referidos trabajadores/as.

Artículo 39.- Excedencia Voluntaria.

La excedencia voluntaria, se solicitará 15 días antes de la fecha deseada, y no dará derecho a salario, salvo lo que especifique la ley, ni a ningún otro tipo de prestaciones económicas en tanto el excedente se incorpora al servicio y deberá solicitarlo por escrito a la dirección.

La podrán solicitar todos los trabajadores/as que lleven al menos un año de servicio en la empresa. La excedencia se concederá por un plazo no inferior a dos meses ni superior a cinco años y sin derecho a prórroga, una vez agotados los cinco años, ni pérdida de su puesto de trabajo. La prórroga, si procede, deberá solicitarse con al menos 15 días de antelación al vencimiento de la excedencia. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma, respetándose a su regreso la antigüedad que se tenía adquirida en el momento de la excedencia. La incorporación será inmediata. Se respetará el puesto y no se podrá pedir otra hasta pasado un año.

Artículo 40.- Nuevas Tecnologías

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, carga lateral, soterrada, etc.) así como nuevos sistemas de barrido, queda garantizado la totalidad del empleo, así como el mantenimiento de todos los derechos económicos de los posibles afectados, incluso plus de nocturnidad.

Artículo 41.- Ayudas Sociales.

Se abonarán los gastos de renovación del carné de conducir clases C y B a los trabajadores/as con categoría reconocida de conductor/a y peón especialista que utilicen el mismo para el servicio de la empresa. También se abonarán dichos gastos al personal con categoría de peón hayan utilizado el carné al servicio de la empresa durante al menos 40 jornadas en el año anterior a su renovación, emitiéndose la factura correspondiente a la renovación a nombre de la empresa. En aquellos casos legalmente establecidos, la empresa correrá con los gastos que genere la obtención del certificado de aptitud profesional de conductores (C.A.P.).

Artículo 42.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

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 obliga-



torias 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.

2. 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 de 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.

3. 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.
4. 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 períodos, 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.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

6. 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.

7. 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 anteriores 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.
8. 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.
9. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores/as 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 durante los tres años en el primer caso y solo durante los dos primeros años en el segundo; 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.

A la finalización del periodo de excedencia, se tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

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

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Permisos retribuidos.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se incluye dentro del concepto de hijos, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales a la declaración de idoneidad que deban realizarse, todo ello previo aviso al empresario y siempre y cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial



efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Protección por maternidad.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o la lactancia, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativa mente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de, trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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 profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1.d) del Estatuto de los Trabajadores/as, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto, compatible con su estado.

Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque hubiera terminado el año natural a que correspondan.

Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

**Artículo 43.- Igualdad de trato.**

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

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 45.2.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

CAPÍTULO IV. - GARANTÍAS SINDICALES**Artículo 44.- Local sindical.**

La empresa pondrá un local a disposición del comité de empresa y de las secciones sindicales, dotado adecuadamente para la realización de sus funciones.

Artículo 45.- Afiliación y recogida de cuotas.

La empresa dará facilidades a las secciones sindicales para la recogida de cuotas a sus afiliados/as. Igualmente no podrá ser obstaculizada la tarea de información y afiliación a una central sindical.

Los sindicatos legalmente constituidos como tales en el seno de la empresa, podrán solicitar a la empresa el descuento de la cuota sindical por nómina, previa autorización por escrito de los trabajadores/as relacionados, ante lo cual la empresa viene obligada a acceder.

Artículo 46.- Reunión de las secciones sindicales.

La empresa permitirá en su centro de trabajo el derecho de reunión de las secciones sindicales requiriendo para ello la comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 47.- Tablón de anuncios.

La empresa pondrá a libre y exclusiva disposición de las secciones sindicales un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación al número de trabajadores/as y volumen de afiliados/as y secciones sindicales existentes tipo de comunicaciones y publicidad de las secciones sindicales de empresa o central sindical.

Artículo 48.- Tiempo sindical.

Los miembros del comité de empresa dispondrán, a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical, de 30 horas mensuales, que en su caso podrán ser acumuladas entre los diversos delegados de secciones sindicales y miembros del comité de empresa de una misma sección sindical o distinta si se considera oportuno con la mera comunicación a la empresa sin merma de las percepciones de una jornada normal.

Asimismo cada miembro del comité de empresa podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual conjunta o individualmente, con el preaviso de 10 días.

Artículo 49.- Crédito horario sindical adicional.

La empresa concederá un crédito horario sindical adicional (al establecido en el presente convenio colectivo para los representantes de los trabajadores/as), a las organizaciones sindicales que cuenten con representación en el citado comité y que además sean firmantes de este convenio colectivo, consistente en 10 horas por las doce mensualidades y por cada uno de sus miembros en el comité de empresa.



Cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, determinarán, con la dirección de la empresa, el número de horas que les corresponden anualmente, pudiendo ser utilizadas por la persona que la organización sindical asigne al objeto de realizar las propias actividades sindicales, formación, congresos, etc., con la limitación máxima de dos personas por actividad.

La organización sindical, será la única facultada para realizar comunicación y justificación de estas ausencias, y los motivos sindicales de las mismas, ante la empresa.

Artículo 50.- Presencia de dirigentes sindicales.

La sección sindical en la empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes o técnicos de su central sindical en la empresa, con el único requisito de comunicación a la misma.

Artículo 51.- Derechos de los Delegados Sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos de nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente, tendrán derecho a:
 - a) La excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - b) La asistencia y acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
 - c) Disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
3. Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel autonómico en la empresa, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35% de los votos en la elección al Comité de Empresa y tengan Delegado Sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal de los trabajadores/as de dicho sindicato en el centro.

Aquellos Delegados/as Sindicales que no cumplan lo estipulado en el párrafo anterior, podrán disponer de parte del crédito horario de los representantes legales de los trabajadores/as de su sindicato en el centro, siempre que éstos autoricen esta cesión.

Artículo 52.- Derechos sindicales del conjunto de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as dispondrán de 12 horas anuales para celebración de asambleas, dentro de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa comunicará por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación mínima de 48 horas.

La duración máxima computable de cada asamblea será de dos horas.

En caso de reconocida urgencia, se podrá acortar el plazo de comunicación a la empresa.

**Artículo 53.- Convenio General aplicable.**

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

Artículo 54.- Subrogación de personal.

En el caso de finalización del contrato que FCC Medio Ambiente S.A.U. tiene adjudicado con el Ayuntamiento de Segovia, será obligación tanto de la empresa adjudicataria como del propio Ayuntamiento si se realizase los servicios por gestión directa municipal, la subrogación del personal, en las formas, condiciones y requisitos establecidos en el Convenio General del Sector.

CAPÍTULO V. - PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL**Artículo 55.- Prevención de Riesgos y Salud laboral.**

Las partes firmantes del presente Convenio, suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Objetivos (L.P.R.L. Cap. 1. Art. 2)

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Por ello creen conveniente incluir en dicho convenio colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

MARCO NORMATIVO.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores/as, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. (L.P.R.L. Arts. 14.2 y 16.2)

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, o lo más conveniente en cada momento. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Diseñar un trabajo sin riesgos (L.P.R.L. Art. 15.1.a y 41)
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar (L.P.R.L. Art. 16.1 y R.S.P. Art. 3)
- c) Planificar la prevención (L.P.R.L. Art. 16.2 y 23.1 y R.S.P. Art. 8, 9.1 y 9.3)
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan (L.P.R.L. Art. 14.2, 16.1 y 16.2)
- e) Organizar un sistema de prevención en la Empresa (L.P.R.L. Art. 30-32 y 14.4 y R.S.P. Art. 10)
- f) Coordinarse con otros empresarios (L.P.R.L. Art. 24 y 42.2)

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS.

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

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

**CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L. Art. del 33 al 40.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores/as.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del E.T., el correspondiente a las reuniones que tuvieran con la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 de la L.P.R.L., apartados a y c.

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

Así mismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la Empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- d) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN (Capítulo IV L.P.R.L. Art. 30-32)

Tanto el Servicio de Prevención Propio y Mancomunado de la Empresa para las disciplinas de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo, como el Servicio de Prevención Ajeno, concertado con la mutua Patronal para las disciplinas de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada, dispondrán del número suficiente de técnicos con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Ambos Servicios de Prevención cumplirán con lo establecido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará preferiblemente durante la jornada laboral y dentro del primer trimestre de cada año. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario.



Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores/as afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

DROGODEPENDENCIA.

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador, facilitando a aquel que lo solicite voluntariamente la posibilidad de tratamiento. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores/as, que será quien conjuntamente decida la vía más correcta. Cuando algún trabajador se acoja a un programa de tratamiento, existirá un seguimiento del mismo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de que la empresa considere que existen motivos para sancionar a dicho trabajador en base a lo establecido en el régimen disciplinario, deberá consensuarse con el Comité de Seguridad y Salud.

COMISIÓN PARITARIA DE SALUD LABORAL

Se crea la comisión de seguimiento del capítulo del convenio referente a Salud Laboral como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Su composición será la siguiente:

- a) Tres miembros en representación de la empresa.
- b) Tres miembros en representación de los trabajadores/as.

Esta comisión se reunirá a instancia de una de las partes y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- 1.- Interpretación de la totalidad del articulado de Salud Laboral.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
- 4.- Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión paritaria.
- 5.- En el caso de falta de acuerdo, las partes podrán buscar la mediación o arbitraje de un tercero, a cuya decisión se someterán.
- 6.- Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente capítulo y una mayor solución interna a los conflictos.

Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.



Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por unanimidad, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Artículo 56.- Medio Ambiente.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizand o sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos productivos a las exigencias ambientales.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan reconocer al Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación competente en esta materia, garantizando así los derechos de participación, información y consulta establecidos en las normas legales aplicables.

ANEXO N.º 1.- TABLA SALARIAL AÑO 2021 (en Euros €)

FUNCIONES Y PUESTO DE TRABAJO	SAL. BASE (Euros/mes)	P. CONVENIO (Euros/mes)	P. PEN-TOX (Euros/día)	P. NOCTURNO EUROS/DÍA	LABORABLE VACACIONES EUROS/DÍA
Encargado General	1.235,79	53,50	10,30		57,18
Inspector	1.166,07	52,49	9,72		54,24
Capataz noche	1.166,07	55,09	9,72	10,49	64,81
Oficial Administrativo	1.253,06	51,09			51,22
Auxiliar Administrativo	1.037,91	48,44			43,96
Encargado Brigada	1.081,38	51,30	9,01		50,68
Mecánico	1.017,62	50,34	8,48		52,48
Conductor Recogida noche	1.017,62	52,69	8,48	9,16	57,22
Conductor Recogida día	1.017,62	50,34	8,48		47,99
Conductor L. Viaria día	1.017,62	50,34	8,48		47,99
Peón Especialista	986,81	49,92	8,22		46,69
Peón Especialista noche	986,81	49,92	8,22	8,88	55,57
Peón Basculista	986,81	49,92	8,22		46,69
Peón Recogida noche	956,00	51,65	7,97	8,60	54,07
Peón Recogida día	956,00	49,48	7,97		45,38
Peón Limp. Viaria día	956,00	49,48	7,97		45,38

Notas:

- Se abonará un plus de transporte mensual, igual en todos los grupos profesionales, de 117,02 Euros/mes.
- Se abonará en el mes de octubre y en una sola vez, una paga de San Martín de Porres, para todas las categorías, de 974,33 Euros.

**REVISIÓN RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS AÑO 2021**

Artículo 13.- Festividad Patronal		974,32
Artículo 16.- Plus de Transporte		117,01
Artículo 18.- Pluses de Administración y Taller	Oficial y Aux. Admtvo.	115,34
	Mecánico	134,93
Artículo 19.- Trabajos en Domingos y Festivos	Domingos	44,11
	Festivos	116,26
Artículo 20.- Gratificación a la Permanencia		3.559,64
Artículo 21.- Locomoción y Dietas	0,3384	0.3400
Artículo 22.- Ayuda Escolar	0,4756	12,36
Artículo 23.- Ayuda por Hijos Capacidades Diferentes	7,325495673	190,46
Artículo 26.- Seguro de Accidentes e Incapacidad	I. P. Absoluta, Total	45.855,33
	I. P. Parcial	13.681,79
Artículo 27.- Anticipos Reintegrables	Fondo de Préstamos	45.855,33
	Anticipo Reintegrable	6.878,30
Artículo 28.- Complemento de Jubilación y Fallecimiento	A los 05 años	455,95
	A los 06 años	620,13
	A los 07 años	808,57
	A los 08 años	1.021,36
	A los 09 años	1.258,49
	A los 10 años	1.519,92
	A los 11 años	1.805,63
	A los 12 años	2.115,69
	A los 13 años	2.450,03
	A los 14 años	2.808,75
	A los 15 años	3.191,75
	A los 16 años	3.599,09
	A los 17 años	4.030,75
	A los 18 años	4.256,24
	A los 19 años	4.966,97
	A los 20 años	5.471,55
A partir de 20 por año	273,56	

**ANEXO N.º 3.- TABLA SALARIAL PERSONAL CONTRATADO A TIEMPO PARCIAL AÑO 2021 (en Euros €)**

FUNCIONES Y PUESTO DE TRABAJO	SAL. BASE (EUROS/DÍA)	P. CON-VENIO (EUROS/MES)	P. PENT-TOX. (EUROS/DÍA)	P. NOC-TURNO EUROS/DÍA	PLUS ADMÓN Y TALLER	PLUS TRANS-PORTE	PAGAS EXTRAS	PAGA S.M.P.	SUMA DÍA DE TRABAJO
Encargado general	41,19	1,78	10,30			3,90	3,43	2,71	70,18
Inspector	38,87	1,75	9,72			3,90	3,24	2,71	66,66
Capataz noche	38,87	1,84	9,72	10,49		3,90	3,24	2,71	77,24
Oficial administrativo	41,77	1,70			3,84	3,90	3,48	2,71	64,37
Auxiliar administrativo	34,60	1,61			3,84	3,90	2,88	2,71	55,31
Encargado brigada	36,05	1,71	9,01			3,90	3,00	2,71	62,39
Mecánico	33,92	1,68	8,48		4,50	3,90	2,83	2,71	63,66
Conductor recogida noche	33,92	1,76	8,48	9,16		3,90	2,83	2,71	68,40
Conductor recogida día	33,92	1,68	8,48			3,90	2,83	2,71	59,17
Conductor L. Vía día	33,92	1,68	8,48			3,90	2,83	2,71	59,17
Peón especialista	32,89	1,66	8,22			3,90	2,74	2,71	57,61
Peón especialista noche	32,89	1,66	8,22	8,88		3,90	2,74	2,71	66,49
Peón basculista	32,89	1,66	8,22			3,90	2,74	2,71	57,61
Peón recogida noche	31,87	1,72	7,97	8,60		3,90	2,66	2,71	64,73
Peón recogida día	31,87	1,65	7,97			3,90	2,66	2,71	56,06
Peón Limp. Vía día	31,87	1,65	7,97			3,90	2,66	2,71	56,06