

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES DE TOLEDO, número de código de convenio 45000211011984 suscrito de una parte, por 2 representantes y de otra, por 8 representantes de CC.OO. y U.G.T., parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este Organismo el día 6/03/2017, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en 13/06/2017 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, ("D.O.C.M." del 16 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M." del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 21 de junio de 2017.-El Director Provincial, Juan Martín Alcántara.

#### **ACTA DE SUBSANACIÓN DEL CONVENIO EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. DE LA CIUDAD DE TOLEDO**

Reunidos en Toledo los al margen relacionados, el día 8 junio de 2017, con el objeto de tratar el siguiente tema:

**Asistentes:****Por parte de los trabajadores:**

Don Balduino Martín-Forero Calvo, en calidad de Presidente del Comité.

Don Vicente Javier Pantoja Delgado en calidad de Secretario del Comité.

Don Mariano Sánchez Sánchez en calidad de Vocal del Comité.

Don Martín Vega Fernández en calidad de Vocal del Comité.

Don Allal El Khanfour en calidad de Vocal del Comité.

Don Pedro López Torrijos en calidad de Vocal del Comité.

Don Alejandro Sánchez Serrano en calidad de Vocal del Comité.

Don Juan Antonio Guendian Rojas en calidad de Vocal del Comité.

Don Vicente Pozuelo Royuela en calidad de Asesor sindical.

**Por VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.:**

Don Juan Carlos Uzal Gaitán.

Don Antonio Bravo Herrero.

**Primero.- OBJETO DE LA REUNIÓN.**

Ambas partes, acuerdan incorporar las modificaciones del texto a petición de la autoridad laboral al texto del Convenio Colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

**Segundo.- REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Ambas partes acuerdan dirigirse a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo legislado al efecto.

Las partes proponen a don Vicente Pozuelo Rayuela, con D.N.I. 5.627.542 V para el registro del Convenio y, sin más asuntos que tratar, firman los asistentes, de plena conformidad con lo que antecede, en lugar y fecha al principio indicados.

---

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE VALORIZA SERVICIOS  
MEDIOAMBIENTALES, EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA Y,  
RECOGIDA DE R.S.U. DE LA CIUDAD DE TOLEDO****CAPÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES****Artículo 1. Partes que lo conciertan y legitimación.**

El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte, por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, como adjudicataria del Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U. de la ciudad de Toledo y de otra, por la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para concertar el presente Convenio Colectivo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la representatividad y legitimación de las partes firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo obligará a las mismas durante toda su vigencia.

**CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES****Artículo 3. Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal de Valoriza Servicios Medioambientales, en el Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U. de la ciudad de Toledo, siendo de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Valoriza Servicios Medioambientales en la ciudad de Toledo en el servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.

**Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de inicio de la vigencia expresada en el presente.

Las partes firmantes se comprometen a denunciar el presente convenio tres meses antes de su vencimiento, de no presentarse denuncia en los plazos previstos, este será prorrogado anualmente.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente en su totalidad las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en las condiciones y la forma que queden pactadas.

**Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por cuatro miembros de la empresa y cuatro miembros de la parte social. La parte social estará compuesta por el presidente, el secretario y dos vocales del comité de empresa, uno por cada sindicato representativo firmante del mismo.



Esta comisión se reunirá a instancia de parte dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- 1) Interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- 2) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al fin global del Convenio.
- 3) Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de los preceptos de este Convenio.
- 4) Velar por la aplicación de los principios de igualdad entre hombres y mujeres de los Planes de igualdad elaborados por la empresa.
- 5) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mejor solución interna de posibles conflictos.

### CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

#### Artículo 9. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

La Empresa informará al Comité de Empresa trimestralmente de las previsiones sobre contratación en los términos previstos en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A) Contratos a tiempo parcial: Los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, con la excepción expresada en el punto 4 apartado d) del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las Contrataciones temporales para las suplencias de vacaciones del personal de jornada completa, así como para campañas especiales de limpieza, los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán optar a una ampliación de jornada, durante el tiempo que dure esta circunstancia.

Así mismo, cuando se creen vacantes en la plantilla de tiempo completo, los contratados a tiempo parcial tendrán preferencia para ocuparla antes que cualquier nueva contratación, estableciéndose el criterio del artículo 15 del presente convenio.

B) Contratos de duración determinada: Los trabajadores con contrato de duración determinada, tendrán los mismos derechos que los contratados de forma indefinida, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato y las establecidas en el presente Convenio.

La duración de dichos contratos vendrán determinados conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a, b y c del Real Decreto Legislativo 2/2015, en cualquier caso el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 10. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo establecido en el Capítulo V del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como las aquí pactadas.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

En cuanto a categorías profesionales, existentes, se definen las siguientes:

##### GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS:

A) ENCARGADO DE BRIGADA: Quien bajo las órdenes del capataz, además de realizar su propio trabajo de operario, dirige, manda y se responsabiliza del trabajo y personal que integra la brigada, así como la conducción de vehículos para la realización del trabajo asignado.

B) CAPATAZ CONDUCTOR: Sus funciones son las propias del capataz y del conductor del camión nodriza, que serán realizadas de modo conjunto.

C) JEFE DE TALLER: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su relación, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

D) ENCARGADO: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los



servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

**GRUPO DE PEONES:**

E) PEÓN DE REPASO LIMPIEZA: Realizará su trabajo en jornada de tardes, siendo sus funciones las de peón limpieza día, en las tareas de repaso.

F) PEÓN DE BRIGADA: Realizará los trabajos habituales de la brigada.

G) PEÓN DE BARREDORA MANUAL: Sus funciones habituales serán labores de barrido con barredora manual autopropulsada cobrando el plus penoso por día efectivamente trabajado. En caso de que la barredora manual no estuviera operativa, el trabajador hará el trabajo correspondiente a su categoría.

H) PEÓN DE TALLER: Realizará los siguientes trabajos: Lavado de vehículos, recoger el taller y las herramientas, reportaje de vehículos, ayuda a reparación de averías, comprobación de niveles y engrases de los vehículos, seguimiento de directrices del jefe de taller.

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

J) PEÓN RECOGIDA: Trabajador encargado de realizar las funciones relacionadas con la recogida de basura de los distintos contenedores, alrededores de los mismos y la recogida manual del casco histórico, al camión de recogida de residuos urbanos. Además del traslado de contenedores, llevará a cabo el accionamiento del mecanismo elevador y compactador del camión y la supervisión del correcto vaciado del contenedor en el camión.

**GRUPO DE CONDUCTORES:**

K) CONDUCTOR RECOGIDA: Su trabajo es la conducción y cuidados del vehículo que se le asigne de acuerdo con esta categoría.

L) CONDUCTOR DE BARREDORA: Sus funciones habituales son las de conducir el vehículo auto barredora o cualquier otro vehículo que la empresa considere oportuno por necesidades del servicio. Siempre que el trabajador esté capacitado para ello y disponga de los requisitos legales para su uso.

M) CONDUCTOR DE MOTO DE LIMPIEZA: Realizará labores de conducción de vehículo de motocicleta para labores de repaso y de limpieza de excrementos caninos, responsabilizándose del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. A efectos salariales, se considerará equivalente al conductor de limpieza de día.

N) CONDUCTOR LIMPIEZA. En posesión del carnet o permiso de conducir correspondiente, cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce entre y salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Será el responsable de comunicar al superior jerárquico cualquier incidencia en el vehículo o máquina con la que realiza el servicio.

**GRUPO DE OFICIALES:**

O) OFICIAL PRIMERA MECÁNICO: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos o titulación del oficio y la práctica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

P) OFICIAL SEGUNDA MECÁNICO: Operario que, con conocimiento o titulación teórico-práctica del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Q) OFICIAL PRIMERA ADMINISTRACIÓN: Desarrollará funciones puramente administrativas bajo las directrices del jefe de administración, tales como facturación, control de clientes, atención telefónica, redacción de documentos etcétera, cualquier otra labor administrativa que el jefe de administración considere conveniente.

R) OFICIAL SEGUNDA ADMINISTRACIÓN: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiera, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

**CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD**

**Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro de su categoría profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

**Artículo 12. Prestación del trabajo.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente se prestará el trabajo habitual. No obstante, por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las



disposiciones aplicables. Previo conocimiento o posterior comunicación, según la urgencia, de estas circunstancias por parte del Comité de Empresa.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta a la máxima brevedad a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

#### **Artículo 13. Productividad.**

La productividad constituye un deber básico de los trabajadores, el cual se determina en el artículo 5 apartado e) del Real Decreto Ley 2/2015, debiendo colaborar éstos con la empresa en orden a conseguir su incremento.

Igualmente y conforme a lo previsto en mismo texto legal en su artículo 64.7 apartado c), el Comité de Empresa se compromete a colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, que sean acordados con este.

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica y funcional.**

##### **a) Movilidad geográfica:**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, no podrán prestar servicios en un centro de trabajo distinto al de la ciudad de Toledo.

##### **b) Movilidad Funcional:**

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador, además de percibir durante ese período la retribución de la categoría desempeñada, podrá reclamar el ascenso, si antes no se ha sacado a concurso esa plaza vacante, entre todo el personal de plantilla.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes a través de la Comisión Paritaria o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

### **CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN Y ASCENSOS**

#### **Artículo 15. Promoción y ascensos.**

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

2. Para la cobertura de las vacantes correspondientes a una categoría o nivel profesional superior del que se ostenta, tendrán preferencia los trabajadores procedentes de la plantilla mediante un concurso-examen en el cual se aplicará un sistema de puntuación en el que la antigüedad se valorará en un 25% y un 75% las pruebas de aptitud que se propongan al efecto.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

3. En caso de que se necesiten conductores para realizar trabajos de carácter eventual interino, el personal de la empresa en posesión del carné correspondiente tendrá preferencia sobre el personal de la calle, para ocupar dichas plazas, siempre y cuando superara las pruebas de aptitud. Manteniendo las garantías



de reserva del Puesto de Trabajo anterior mientras dure esta circunstancia, reingresando a este una vez finalizado el contrato eventual o interino.

En caso de que no se presente ningún trabajador a tiempo completo, podrá optar a la vacante, el personal de tiempo parcial.

Además, pasarán a cobrar desde el primer día el salario correspondiente a dicha categoría. En las pruebas de conducción que se realicen a los posibles candidatos, estarán dos miembros del Comité, uno por cada una de las Organizaciones Sindicales Firmantes, que tenga el carné de conducir correspondiente a la prueba que se esté realizando.

3. Para la cobertura de las vacantes correspondientes a una categoría similar a la que se ostenta, se realizarán mediante los parámetros indicados en el punto 2.

Si la vacante no se cubre a través del procedimiento indicado en el punto 2, se realizará mediante oferta externa, siempre que se cumpla previamente lo dispuesto en el apartado 2 de este Artículo.

No obstante lo anterior, la cobertura de dichas vacantes implica únicamente afianzar dicha categoría similar, sin que en ningún caso pueda entrar en colisión con lo indicado en los artículos 11, 12 y 14.

4. En caso de que se necesiten conductores para realizar trabajos de carácter eventual interino, el personal de la empresa en posesión del carné correspondiente tendrá preferencia sobre el personal de la calle, para ocupar dichas plazas, siempre y cuando superara las pruebas de aptitud. Manteniendo las garantías de reserva del Puesto de Trabajo anterior mientras dure esta circunstancia, reingresando a este una vez finalizado el contrato eventual o interino.

En caso de que no se presente ningún trabajador a tiempo completo, podrá optar a la vacante, el personal de tiempo parcial.

Además, pasarán a cobrar desde el primer día el salario correspondiente a dicha categoría. En las pruebas de conducción que se realicen a los posibles candidatos, estarán dos miembros del Comité, uno por cada una de las Organizaciones Sindicales Firmantes, que tenga el carné de conducir correspondiente a la prueba que se esté realizando

## CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

### Artículo 16. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### Artículo 17. Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario base: Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría.
- Antigüedad 1986: se abonará en la forma y cuantía establecida en el artículo 21 del presente convenio colectivo.
- Complemento Antigüedad: se abonará en la forma y cuantía establecida en el artículo 20 del presente convenio colectivo.
- Plus Convenio: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Transporte: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías. Este plus, tiene carácter extrasalarial.
- Plus Limpieza Viaria: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Actividad: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Nocturno: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- Paga de Diciembre: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Pagas de Marzo/Beneficios: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Julio: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Vacaciones: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Octubre/Cultural: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Complemento Personal: Este Complemento retribuye condiciones económicas particulares adquiridas con anterioridad al presente convenio, abonándose mensualmente.

Las retribuciones mencionadas anteriormente se abonarán de la siguiente forma:



Tiempo Completo, en la Tabla Salarial Anexa del convenio los pluses se abonarán por mes laborable efectivamente trabajado, a excepción del plus convenio, que se abonará por 335 días al año.

Tiempo Parcial, en la Tabla Salarial Anexa del convenio los pluses se abonarán por día laborable efectivamente trabajado, a excepción del plus convenio, que se abonará por 335 días al año.

#### **Artículo 18. Abono de las retribuciones.**

Todas las percepciones, se abonarán mensualmente, el último día de cada mes, salvo que éste coincidiera con festivo o sábado, en cuyo caso se abonarán el día anterior.

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante cheque nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

En la nómina del mes siguiente, la Empresa regularizará las nóminas del mes anterior de todo lo que haya quedado pendiente, si fuera el caso y sin perjuicio alguno.

La empresa entregará a los trabajadores los recibos de salario convenientemente cerrados dentro de los cinco primeros días del mes que corresponda, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

#### **Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán anualmente cuatro pagas extraordinarias:

- Paga de Diciembre: Se abonará el día 15 de diciembre y su devengo se devengará con carácter general, día a día en el periodo que a continuación se indica, será semestral, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

- Paga de Marzo/Beneficios: Se abonará el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo, siendo éste anual, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

- Paga de Julio: Se abonará el día 15 de julio y su devengo se devengará, con carácter general, día a día en el periodo que a continuación se indica será semestral, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

- Paga de Octubre/Cultural: Se abonará el día 15 de octubre y su devengo se devengará con carácter general, día a día en el periodo que a continuación se indica será anual, del 1 de octubre al 30 de septiembre del año posterior siguiente.

La cuantía bruta de cada una de las pagas referidas será el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría. Incrementándose con el IPC Real en cada uno de los años de vigencia.

#### **Artículo 20. Complemento antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán con la denominación de Complemento de Antigüedad, la cantidad de 5,88 euros, por cada dos o múltiplo de dos años de servicio, en cada una de las doce mensualidades ordinarias, comenzándose a devengar dicho Complemento de Antigüedad desde el primer día del mes en que se cumpla.

A los efectos de cómputo de antigüedad, se reconocerá a todos los trabajadores, los trabajos realizados en el servicio desde el 1 de enero del año 1986, independientemente de la empresa concesionaria.

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.

#### **Artículo 21. Antigüedad 1986.**

Aquellos trabajadores que, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del convenio colectivo en vigor entre 1 de enero de 2.002 a 31 de diciembre de 2.006, venían percibiendo el denominado "Complemento Personal", el cual, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 13 del anterior convenio colectivo, en vigor desde 1 de enero de 2.007 a 31 de diciembre de 2.009, paso a denominarse "Antigüedad 1986", continuarán percibiéndolo a título individual y con la misma denominación, esto es, "Antigüedad 1986".

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.

#### **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, la representación legal de los trabajadores y la empresa, reconocen la necesidad de la realización de horas extraordinarias estructurales, entre las cuales se consideran las siguientes:

A) Las motivadas por catástrofes naturales o causas de fuerza mayor.

B) Las ausencias imprevistas y aquellas cuya realización resulte imprescindible para la terminación del servicio, tendrán carácter voluntario para el trabajador. En el supuesto de que no hubiera personal voluntario, se designaría por medio de un sistema de listado, confeccionado por la propia empresa y el Comité de Empresa en el que se relacionarán únicamente los trabajadores dispuestos a realizar horas extraordinarias o complementarias, no pudiendo obligar en ningún caso realizar horas extraordinarias a aquellos trabajadores que no lo deseen.

C) Los trabajadores que realicen dichas horas extraordinarias a complementarias podrán optar por:

- Cobrarlas en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

- Disfrutar de un día de descanso en compensación por cada cinco horas realizadas.

Se evitará la realización de horas extraordinarias o complementarias habituales no citadas anteriormente.

Los trabajadores afectos del presente convenio colectivo percibirán con la denominación de Horas Extras la cantidad de 12,00 euros por hora trabajada.

#### **Artículo 23. Incentivo por cambio de turno.**

En el supuesto de que las necesidades del servicio exijan que un trabajador haya de ser cambiado temporalmente de su turno habitual de trabajo, se le abonará un incentivo en la cuantía de 3,00 euros,



por cada día efectivo trabajado en el nuevo turno, esta situación no podrá prolongarse por más de dos meses consecutivos por trabajador.

Este incentivo no tiene carácter consolidable, por lo que dejará de abonarse cuando el trabajador se reintegre a su turno habitual.

No se abonará dicho incentivo cuando el cambio de turno se produzca por petición del trabajador, o cuando la asignación del nuevo turno tenga carácter definitivo.

#### **Artículo 24. Anticipos y préstamos.**

1. Los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en la que se solicita, por un importe máximo de hasta un 60% del salario devengado.

Este anticipo se ingresara automáticamente por cuenta Bancaria o por Talón nominativo, el día quince del mes en que se haya solicitado, y si coincide en sábado, domingo o festivo se ingresara el día anterior.

2. El personal con contrato indefinido, con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, de hasta 1.400,00 euros.

La amortización de dicho préstamo se efectuará en un período máximo de veintidós meses, quedando a criterio del Comité de Empresa representado por el Presidente, Secretario y un miembro más de los sindicatos representativos la procedencia o no de la concesión de los préstamos, gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos préstamos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario.

En caso de emergencia debidamente acreditada podrá modificarse previo acuerdo con el Comité de Empresa, la cuantía de dicho préstamo así como el plazo de amortización.

La Empresa pondrá a disposición del citado Comité con el fin de que este lleve a cabo la concesión de préstamos, la cantidad de 26.435,29 euros, considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

3. El trabajador que habiendo percibido un préstamo o un anticipo en las condiciones anteriores, dejará de prestar sus servicios para la empresa, deberá reintegrar la cantidad que adeude en dicho momento, en fecha inmediatamente anterior a su cese.

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.

#### **Artículo 25. Servicios especiales.**

Los servicios especiales de la procesión del Corpus Christi y de la Cabalgata de Reyes, serán de carácter voluntario.

En el supuesto de existir más personal voluntario que puestos necesarios para la realización de los servicios especiales referidos, se procederá a la designación mediante sorteo entre los Peones interesados. Dicho sorteo se realizará con la presencia de los representantes del comité de empresa y con, al menos, quince días de antelación al evento. Si por el contrario, hubiese menos personal voluntario que puestos necesarios para la realización de los servicios especiales referidos, se procederá a la designación obligatoria mediante sorteo entre los peones.

El servicio especial de la procesión del Corpus Christi, se gratificará al trabajador que lo realice con la cuantía de 332,72 euros, adicionales a la remuneración que por prestar servicios en día festivo, se percibe.

El servicio especial de la Cabalgata de Reyes se gratificará al trabajador que lo realice, con la cuantía de 153,01 euros, adicionales a la remuneración que por prestar servicios en día festivo, se percibe.

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.

#### **Artículo 26. Incremento salarial.**

El incremento salarial será el que resulta del acuerdo alcanzado en virtud del cual:

1.- Para el año 2017: El incremento salarial será del 1,4%. Si el I.P.C. real del año 2017 fuera superior al 1,4%, se realizará una revisión con efectos 1 de enero, pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2017.

2.- Para el año 2018: El incremento salarial será del 2%. Si el I.P.C. real del año 2018 fuera superior al 2%, se realizará una revisión con efectos 1 de enero, pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2018.

3.- Para el año 2019: El incremento salarial será del 2,7%. Si el I.P.C. real del año 2019 fuera superior al 2,7%, se realizará una revisión con efectos 1 de enero, pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2019.

4.- El montante económico correspondiente a la revisión de IPC se repartirá entre los conceptos que la comisión paritaria determine.

5.- Dichos incrementos una vez aplicados en las tablas salariales se abonaran en una sola paga.

### **CAPÍTULO VIII. JORNADA**

#### **Artículo 27. Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes a razón de siete horas diarias, que incluirán veinte minutos diarios de descanso para el bocadillo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

2. El descanso semanal se producirá los sábados y domingos.

3. La jornada laboral de los trabajadores/as a tiempo parcial será de siete horas diarias, que incluirán veinte minutos diarios de descanso para el bocadillo, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.



4. Los días festivos de carácter nacional, autonómicos o locales, se considerarán días no laborables, salvo para los trabajadores contratados para prestar sus servicios en dichos días.

**Artículo 28. Horarios de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del presente convenio colectivo, el horario de trabajo para todo el personal, sin excepción, será el indicado en el correspondiente calendario laboral, que será expuesto en todas las dependencias de trabajo antes de que finalice el mes de enero de cada año, de acuerdo con el Comité de Empresa.

**Artículo 29. Trabajos en sábados, domingos y festivos.**

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en sábados, domingos y festivos por imperativos del servicio, se percibirá la compensación denominada "festivos", en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría profesional; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que no percibirá dicha compensación.

**Artículo 30. San Martín de Porres.**

El día de San Martín de Porres se considerará festivo. Cuando dicho día coincida con sábado, domingo o festivo, se disfrutará de un día de permiso retribuido a elección del trabajador, salvo aquellos contratados para trabajar en sábados, domingos y festivos, que no devengarán ese derecho.

**Artículo 31. Vacaciones.**

El personal sujeto al presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, cuyo disfrute se realizará de forma continuada y rotativa entre los trabajadores, en los meses de julio, agosto y septiembre.

El periodo de vacaciones anuales será retribuido en la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas al presente convenio, mas los complementos personales correspondientes y antigüedad 1986 y complemento antigüedad.

El calendario de vacaciones anuales se tratará con el comité de empresa, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas, con una antelación de dos meses al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se computaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Para el trabajador que, previamente al inicio de las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones, incurra en situación de IT, en cualquiera de sus causas, se señalará de común acuerdo entre empresa y trabajador, un nuevo periodo de disfrute de vacaciones a partir de la fecha de alta médica.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 32. Días de asuntos propios.**

Los trabajadores disfrutarán, durante la vigencia del presente convenio, de cuatro días de asuntos propios cada uno de los años de vigencia, que se abonarán en la cuantía resultante de dividir la Paga de Vacaciones correspondiente a la categoría del trabajador, entre treinta días naturales.

A partir del año 2019, los trabajadores disfrutarán de un día más adicional.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de entre dos meses a quince días y su disfrute no podrá coincidir con el periodo de vacaciones.

Los días de asuntos propios no serán acumulables de un año para otro, ni tampoco remunerados en caso de que el trabajador renuncie a su disfrute.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, se establecen los siguientes límites de no coincidencia para cada turno:

Noche:

- Conductores: un trabajador.
- Peones: dos trabajadores.

Día:

- Conductores: tres trabajadores.
- Peones: cinco trabajadores.

En caso de que se produjese una modificación del servicio que implicase paso del personal del turno de día al de noche, o viceversa, los límites anteriores se modificarán en la misma proporción que dicha modificación del servicio.

En caso de coincidencia de más de un peticionario para el mismo día y, por necesidades del servicio no puedan ser atendidas todas, en la asignación se respetara el orden de petición.

**Artículo 33. Licencias y permisos.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Padre-madre, suegro/a, hijo/a, yerno-nuera, abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a; tanto del trabajador como de su cónyuge).

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cinco días.

En el supuesto de ingreso superior a tres días, se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo de ingreso.

c) Un día por fallecimiento de tío o sobrino del trabajador.

d) Por el tiempo necesario para asistir al médico especialista y/o pruebas medicas, siempre y cuando el trabajador justifique la imposibilidad de acudir fuera de su jornada de trabajo.

e) Tres días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 artículo 46 del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previa comunicación o acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, el derecho de opción del trabajador o de la trabajadora.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

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

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

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

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá 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 en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo 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.

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



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

Durante el disfrute de las licencias mencionadas se abonarán con el 100% del salario real correspondiente a un día ordinario de trabajo. Según lo establece el acta de reunión del día 21 de diciembre de 2004.

#### **Artículo 34. Licencias no retribuidas.**

1. El personal afecto al presente convenio colectivo, podrá disfrutar, previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de un máximo de 10 días de licencia sin retribuir al año.

2. Igualmente, el personal afecto al presente convenio podrá solicitar el disfrute de una licencia sin retribuir de una duración mínima de 15 días y máxima de 120 días naturales.

3. El tiempo en que el trabajador se encuentre disfrutando de una licencia no retribuida, computará a efectos de antigüedad.

4. Las solicitudes para el disfrute de las licencias sin retribuir referidas, se realizarán con un mes de antelación a la fecha de su inicio, y tanto su concesión como la denegación, que deberá ser motivada, se realizará en el plazo máximo de 15 días.

5. A los efectos de cotización a la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y normativa concordante.

6. Ningún trabajador podrá solicitar una nueva licencia sin retribuir, hasta que haya transcurrido un año desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

### **CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS, MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

#### **Artículo 35. Excedencias.**

1. Excedencia forzosa:

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

2. Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de menor de tres años y por cuidado de un familiar:

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

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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 las letras a) y b) del presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

La petición de reingreso de los trabajadores en excedencia deberá ser presentada por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento, reincorporándose inmediatamente en caso de cubrir tal requisito. En caso contrario, perderá el derecho a su reintegro.



c) En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la excedencia sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

#### **Artículo 36. Suspensión del contrato por maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el



presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5. 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 maternidad biológica 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.

#### **Artículo 37. Suspensión del contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4., del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **CAPÍTULO X. SALUD LABORAL**

#### **Artículo 38. Salud laboral.**

##### **a) Principios generales:**

La Empresa, los centros y el personal de los mismos incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en las Leyes 31 de 1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla y la 54 de 2003, de 7 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales.

Para ello crea un Comité de Salud Laboral cuyas facultades sean las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de Salud Laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

##### **b) Derechos de los trabajadores en materia de Seguridad Laboral:**

- Derecho de protección frente a los riesgos.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de S. y Salud.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos a consulta, participación, información y formación de los trabajadores.

- Evaluaciones de riesgos y acción preventiva.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la L. P. R. L., el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en los centros de trabajo, deberá incluir la estructura organizativa de prevención, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.



La evaluación determinará el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención, determinando las prioridades de las medidas a adoptar y la vigilancia de su eficacia.

- Vigilancia de la salud.

La evaluación de riesgos, determinará los riesgos específicos, en función de ellos, el plan de prevención recogerá el plan de salud consensuado con los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud, contemplará pruebas y exámenes específicos según el sexo, edad, características singulares de la persona, con la periodicidad suficiente para que resulte efectivo garantizando la confidencialidad médica de los datos.

Se realizará en horas de trabajo y de no ser posible, el tiempo empleado, se computará como tiempo de trabajo efectivo. Si fuera necesario desplazamiento, para la realización de alguna prueba, éste correrá a cargo de la empresa.

- Medios de protección y equipos de trabajo.

La empresa, adoptará los medios y equipos necesarios, que determinará el plan de prevención, debiendo de dotar a los trabajadores de dos equipos de trabajo/año y calzado, reponiéndose en caso de deterioro.

- Derecho a la información.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de la empresa, así como a cada uno en su puesto de trabajo.

b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

c) Las medidas de emergencia y evacuación. - Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que dentro de los planes formativos de la empresa, se establezca una formación mínima en temas de Salud Laboral para todo el personal de al menos 14 h., en el primer año, incluyendo al personal de nuevo ingreso; siendo los contenidos consensuados con los delegados de prevención.

- Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución sobre los métodos de evaluación de riesgos, y de vigilancia de la salud.

Ser consultados sobre la mutua a quién contratar la cobertura de contingencias profesionales y los servicios que de ello se deriva.

Ser consultados sobre el Servicio de Prevención, y sobre los elementos: estudios, pruebas... que puedan ser contratados con otros medios.

Ser consultados sobre la entidad que gestione las contingencias comunes, que salvo acuerdo en contra será el INSS.

Tendrán una formación específica para el desarrollo de sus funciones y contarán con un crédito horario de veinte horas al mes para el desarrollo de sus funciones, pudiéndose estas sumar al crédito horario sindical retribuido.

Los desplazamientos en cumplimiento de sus funciones serán por cargo de la empresa.

Recibirán copia documental de la «evaluación de riesgos», para poder negociar el plan de prevención.

Recibirán informe sobre los accidentes e incidentes ocurridos y su investigación de causas.

Recibirán así mismo, información sobre los controles periódicos que se realicen, sobre las condiciones de trabajo.

Recibirán información sobre los controles de vigilancia de la salud, con los informes técnicos apropiados, donde se establezcan: Propuestas y medidas de control y protección.

Y todas aquellas no mencionadas que recoge la L. P. R. L., en su capítulo V, artículo 36.

c) Deberes de los trabajadores en materia de Prevención de riesgos:

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

**Artículo 39. Movilidad funcional por incapacidad laboral permanente.**

## a) Incapacidad permanente total:

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la empresa procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas y, percibiendo en su caso un complemento personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## b) Incapacidad permanente parcial:

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa en las condiciones siguientes, de conformidad con el Real Decreto 1451/1983 que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 % ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

**Artículo 40. Otras formas de movilidad.**

a) Por disminución de capacidad: la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la empresa, previo informe del servicio médico designado por la Comisión Paritaria, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la empresa. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Comisión Paritaria, previo informe del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Por razones objetivas: la empresa podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador. Estas peticiones serán tramitadas por la empresa previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

**Artículo 41. Movilidad funcional para protección de la maternidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 42. Trabajadores con capacidad disminuida.**

El trabajador cuya capacidad, por edad u otras circunstancias, haya disminuido su rendimiento antes de la jubilación, deberá ser destinado por la Empresa previo aviso al Comité, a trabajos adecuados a sus condiciones, así como al salario correspondiente.

A los trabajadores que hayan sido declarados con una incapacidad para conducir, se les aplicará el apartado anterior.

**Artículo 43. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.**

La empresa, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.



Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a empresa, y este recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 44. Prendas de trabajo.**

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías.

La entrega de estas prendas nuevas o los posibles cambios de las mismas, se harán siempre en horario por la persona designada por la dirección de la empresa en cada turno y en cada puesto de trabajo.

Las cantidades y frecuencias serán las siguientes:

**Para invierno:**

- Un chaleco-traje de agua o anorak-traje de agua cada dos años.
- Dos camisas de manga larga al año.
- Un Polar cada dos años.
- Dos pantalones al año.
- Un par de botas cada año.
- Un par de botas de agua cada tres años.
- Una gorra de invierno cada dos años.

**Para verano:**

- Dos camisas de manga corta al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Una chaquetilla cada dos años.
- Un par de zapatos cada dos años.
- Una gorra de verano cada año.

A los conductores se les facilitará un bolígrafo y una carpeta, anualmente.

La Empresa facilitará a todo el personal una toalla de baño al año, que será entregada en el mes de enero a toda la plantilla.

La entrega de estas prendas será del 15 al 30 de abril para las de verano y del 15 al 30 de octubre para las de invierno.

En caso de que alguna prenda resultara accidentalmente inservible antes de cumplirse la duración prevista, deberá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible, siempre y cuando se constate que tal deterioro se ha producido con un uso adecuado de la misma, a juicio del mando encargado de material. Para evitar demoras en el cambio de prendas se mantendrá siempre un stock.

**Artículo 45. Cobertura retirada carnet de conducir.**

En los casos de retirada provisional del permiso de conducir, la empresa asignará al conductor afectado, otro puesto de trabajo, conservándole su categoría y sueldo durante un periodo máximo de 3 meses. Transcurrido dicho plazo, se adaptará tanto el salario como la categoría a su nuevo puesto de trabajo.

El trabajador será reintegrado a su categoría y puesto de trabajo automáticamente, a partir de la devolución del mencionado carnet.

Este artículo, será de aplicación a los supuestos en que la infracción que derive en retirada del permiso de conducir, se produzca dentro de la jornada laboral del trabajador, en el desarrollo de sus funciones normales de conductor, y siempre y cuando la infracción no esté motivada por conducción temeraria, conducir bajo los efectos del alcohol o cualquiera otra sustancia psicotrópica, así como cualquier infracción prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, imputable al trabajador.

En caso de que la retirada del carnet de conducir se produjera fuera de la jornada laboral, se concederá una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la privación del carnet. Una vez cumplida dicha excedencia el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la excedencia con los mismos derechos y deberes.

**Artículo 46. Póliza de seguros.**

La Empresa suscribirá un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total o absoluta, como consecuencia real o directa de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la Empresa, por la cuantía de 25.913,20 euros. En caso de no suscribirse esta póliza, la cuantía de la indemnización, será a cargo de la Empresa.

Dicha cantidad será abonada a los herederos legales del trabajador, conforme al ordenamiento jurídico civil español.

La cuantía mencionada en este artículo se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.

**Artículo 47. Revisión médica.**

La Empresa realizará un reconocimiento que será obligatorio para el personal que se incorpore a la Empresa.

Para el resto del personal, se realizará un reconocimiento anual en las instalaciones o locales, que el Comité de Salud determine, que será voluntario en cualquier caso para el trabajador.



Dicho reconocimiento se realizará en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo a desempeñar por cada uno de los trabajadores, sin merma de sus retribuciones y computando como jornada efectiva trabajada.

Todo aquel trabajador que pase el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral por circunstancia de su turno de trabajo la empresa le compensará al trabajador el tiempo usado para tal efecto.

#### **Artículo 48. Incapacidad temporal.**

En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada tanto de contingencias comunes como de profesionales, el trabajador percibirá la prestación económica establecida en la Ley General de la Seguridad Social para cada caso.

1.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa abonará desde el primer día de la baja el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social, el trabajador perciba hasta el 100 % de su salario real.

2.- En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional, el citado complemento se abonará desde el primer día.

### **CAPÍTULO XI. OTRAS MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 49. Fondo social.**

Se creará un Fondo de Acción Social el cual tendrá un importe de 7.786.49 euros, el cual será incrementado anualmente con las cuantías no agotadas, así como con el incremento pactado en el presente convenio.

Las normas que regulan el Fondo Social se anexan al presente convenio como ANEXO III FONDO SOCIAL.

#### **Artículo 50. Premio a la jubilación.**

A) La edad de jubilación ordinaria será conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de la solicitud de jubilación del trabajador, estableciéndose un premio a la jubilación en las cuantías que a continuación se indican, siempre y cuando el trabajador lleve más de diez años en la prestación del servicio:

- Si se solicita un año antes de la edad ordinaria de jubilación correspondiente al trabajador 1.981,19 euros.

- Si se solicita dos años antes de la edad ordinaria de jubilación correspondiente al trabajador 2.436,38 euros.

En atención a los posibles efectos, que de cara a paliar el paro pudiera haber, los firmantes de este convenio convienen la jubilación anticipada según lo establecido en las disposiciones regulatorias vigentes en cada momento. Aquel trabajador que teniendo el trabajador/a que reuniendo los requisitos, optase por esta solución tendrá derecho al premio de jubilación establecido anteriormente.

B) Los trabajadores que así lo deseen, podrán acceder a la Jubilación Parcial Anticipada según establece la legislación vigente para lo cual, la empresa deberá realizar el contrato de relevo pertinente facilitando así dicha jubilación parcial y hasta tanto el solicitante llegue a la jubilación total.

El puesto de trabajo dejado por el trabajador jubilado será cubierto por el sistema previsto en el artículo 15 de este convenio.

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real en el presente convenio, a la finalización de cada uno de los años.

#### **Artículo 51. Formación profesional.**

El personal sujeto a este convenio podrá solicitar con un preaviso mínimo de quince días, hasta treinta y cinco horas anuales para cursos de Formación Profesional relacionados con el trabajo que realiza en la Empresa.

La Empresa junto con el comité de empresa realizará un plan de Formación para todos los Trabajadores para el desempeño de sus funciones, de conformidad a la legislación vigente.

Dichas horas serán retribuidas y la fecha de su concesión estará en función de las necesidades del servicio.

### **CAPÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 52. Derechos sindicales.**

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, al Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **Artículo 53. Censo laboral.**

La Empresa entregará trimestralmente a la representación de los trabajadores un censo donde se reflejen los trabajadores que prestan servicio en ese momento.

Este censo se entregará previa solicitud de la representación legal de los trabajadores.

### **CAPÍTULO XIII. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

#### **Artículo 54. Subrogación del personal.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.



Asimismo, los acuerdos, individuales o colectivos, que se vinieran llevando a cabo con la empresa cesante, serán respetados por la empresa entrante en todos y cada uno de sus términos.

#### **CAPÍTULO XIV. FALTAS Y SANCIONES**

##### **Artículo 55. Faltas y sanciones.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el título I, capítulo IV y V Sección I y II, artículos 58, 59 y 60 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Capítulo XII del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **CAPÍTULO XV. PLAN DE IGUALDAD, ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 56. Igualdad de oportunidades.**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (B.O.E. de 23 de marzo).

A estos efectos las partes se adhieren al Plan de Igualdad de la Empresa Valoriza, que se adjunta al presente, comprometiéndose al desarrollo de las medidas y planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

##### **Artículo 57. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

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

A estos efectos las partes se adhieren al Protocolo de Prevención del Acoso de la Empresa Valoriza, que se adjunta al presente. No obstante, las partes contribuirán de manera activa a la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización a los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Disposición adicional primera. Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo preceptuado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en el Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente que sea de aplicación.

##### **Disposición adicional segunda. Instituto Laboral de Castilla-La Mancha**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan su sometimiento expreso al Instituto Laboral de la comunidad de Castilla-La Mancha y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, Párrafo 0 del citado reglamento y artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

1) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto de la comunidad de Castilla la Mancha en su reglamento.

2) La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Castilla-La Mancha en su reglamento.

##### **Disposición adicional tercera. Género neutro**

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



### Disposición adicional cuarta.- Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo estarán reguladas por el Real Decreto Ley 2/2015 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Evaluación de Riesgos de la propia Empresa.

Igualmente a los efectos de lo acordado en reunión del día 07/03/2001 (baldeo en horario nocturno, la empresa reitera su compromiso de cumplir los acuerdos alcanzados con anterioridad mediante los cuales se llegaba al consenso de que por debajo de 42 grado no se realizarían labores de baldeo, haciendo hincapié en que los encargados comuniquen con rapidez a los operarios las órdenes de no baldeo siempre que se den tales circunstancias.

Los trabajadores de barrido y baldeo manual del turno nocturno desarrollarán su trabajo en parejas, según lo establecido en acta de día 29 de diciembre de 1995.

### Disposición adicional quinta.- Plan de jubilación parcial

Las partes acuerdan que la vigencia del Plan de Jubilación Parcial acordado y establecido entre la RLT y la Dirección de la Empresa, y que en un principio se debía extender desde el momento de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2018, queda prorrogado a partir de dicha fecha según normativa vigente en cada momento.

## ANEXO II

### GRADOS DE CONSAGUIDAD O AFINIDAD

TITULAR/CÓNYUGE:				
Primer grado	Padres	Suegros	Hijos	Yernos/Nuevas
Segundo grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
Tercer grado		Tíos	Sobrinos	

## ANEXO III

### FONDO SOCIAL

Se creará un Fondo de Acción Social el cual tendrá un importe de 7.786,49 euros, el cual será incrementado anualmente con las cuantías no agotadas, así como con el incremento pactado en el presente convenio.

De no agotarse el total del mencionado fondo se incrementará a la cuantía del año siguiente la cantidad que quede para agotarla.

Todo trabajador con antigüedad mínima de un año, podrá solicitar ayudas, para compensar prestaciones no cubiertas por la Seguridad Social (Prótesis, gafas, empastes, etcétera), previa justificación del gasto mediante fotocopia de la correspondiente factura y prescripción médica adecuada con una ayuda máxima de 300,00 euros.

Si las ayudas solicitadas superaran la cantidad disponible del fondo social que hay en ese momento, se dividirá entre las solicitudes aceptada para que ningún trabajador quedarse sin ayuda.

Tendrán preferencia, aquellos trabajadores que no hubiesen utilizado este derecho con anterioridad, una vez concedida una ayuda el trabajador no podrá solicitar otra hasta una vez transcurrido un año de la última concesión.

La Ayuda se establece expresamente para el trabajador y su unidad familiar. Entendiéndose como tal el matrimonio o pareja de hecho y en su caso, los hijos menores de 18 años de edad que convivan con el solicitante y se hallen a su cargo debiendo acreditarse estas circunstancias, o aquellos que presente grado de minusvalía psíquica y física.

En cada ejercicio económico, la apertura del plazo de presentación de solicitudes para la obtención de las ayudas de acción social comenzará el 1 de diciembre y concluirá el día 30 de noviembre del año en curso. Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la documentación correspondiente sin perjuicio de que se pueda requerir al solicitante aquellos otros documentos que se consideren oportunos para la resolución de su solicitud.

Los tipos de ayuda objeto de este artículo son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad pública o privada para el mismo o similar supuesto de hecho, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía podrá solicitarse la diferencia.

La empresa pasará al comité de empresa todas las solicitudes presentadas de los trabajadores y una vez teniendo dicha documentación, se reunirá el mismo para dar el visto bueno, y firmado por todos los miembros.

Una vez revisada todas las peticiones se procederá al pago todos los años en la nómina de Diciembre.

El Comité de Empresa designara de entre sus miembros un Comité de Gestión del Fondo Social, compuesto por cinco miembros, el cual velara por el cumplimiento de las normas aquí reflejadas, así como la concesión o denegación de la misma, la cual deberá ser motivada.

Este Comité podrá, por causas excepcionales, conceder ayudas extraordinarias previo conocimiento y aprobación del Comité de Empresa.

La cuantía mencionada en este artículo se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con el IPC Real a la finalización de cada uno de los años.



## ACUERDO MARCO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE VALORIZA.

En Madrid, a 12 de junio de 2013.

### REUNIDOS

- De una parte y en representación de VALORIZA, actúan doña Milagros Venegas Jiménez, Directora de Recursos Humanos; doña Carmen María Rodríguez Calvo, Responsable de Igualdad; y don Jorge de San José Torija, Responsable del Departamento de Relaciones Laborales.

- De otra parte y en representación de la Federación de Servicios Privados de CC.OO., don Jesús Antonio Fernández Béjar, Secretario General, y doña Palmira Maya Domingo, Secretaria de Internacional, Política Social e Igualdad.

Y

- En representación de la Federación de Servicios Públicos de UGT, D. Julio Lacuerda Castelló, Secretario General, y D<sup>a</sup>. Victoria Carrero Díaz, Secretaria Federal de Mujer e Igualdad.

- En representación de la Federación de Servicios de U.G.T., don José Miguel Villa Antoñana, Secretario General, y doña Marta Figueroa Fuentes, Secretaria de Igualdad.

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad para suscribir el presente acuerdo:

### ANTECEDENTES

I. VALORIZA ha mostrado desde su inicio una especial sensibilidad y preocupación por garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres integrantes en su plantilla, desarrollando políticas que garanticen dicho fin en materias tales como formación, promoción y conciliación de la vida laboral y familiar.

II. Este Plan se ha elaborado como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres. Se procederá a crear la Comisión de Seguimiento en materia de igualdad, la cual, se reunirá de forma periódica y velará por el cumplimiento de lo establecido en el Plan.

III. En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre los firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal.

IV. El plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de trabajo de la Compañía sitos en territorio nacional, afectando a la totalidad de la plantilla establecida en la estipulación PRIMERA del mismo.

V. Como paso previo a la negociación del presente Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha realizado por expertos en la materia un diagnóstico de situación de cada empresa, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir los objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.

VI. Igualmente, dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad, se continuará dando publicidad y difusión entre la plantilla al Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual existente en el Grupo SACYR.

VII. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de VALORIZA, se ha alcanzado el presente acuerdo que se rige por las siguientes:

### ESTIPULACIONES

#### Primera.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

VALORIZA ha experimentado en los últimos años un fuerte crecimiento y dinamismo debido a la licitación y adjudicación de concursos públicos en áreas diversas, así como la adquisición de empresas del sector servicios.

La división de servicios es la más joven dentro del Grupo SACYR, pero sin embargo es la que ha experimentado un crecimiento más rápido, gracias a la intensa actividad de contratación en las siguientes áreas:

- Multiservicios (mantenimiento integral de edificios incluyendo limpieza, servicios socio-sanitarios y gestión integral de hospitales).

- Medio ambiente (servicios municipales, tratamiento y gestión de residuos, restauración paisajística y jardinería así como obra ambiental).

Las actividades de las áreas de medioambiente y multiservicios, son sin duda actividades con un presente de gran fortaleza y dinamismo y un futuro todavía más prometedor. Constituyen, además, un complemento muy adecuado para el resto de actividades vinculadas a la construcción, patrimonio, promoción inmobiliaria o concesiones, tanto por sus indudables sinergias, como por constituir un factor de estabilidad anticíclico.

Por lo que se refiere a los valores de la Compañía, entendidos como conjunto de principios, ideales, creencias y reglas que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales, cabe destacar los siguientes:



- Innovación: Aceptar desafíos y soluciones creativas en una constante búsqueda de la mejora continua en los procesos y en los productos, para aumentar el valor añadido que la Compañía da a sus clientes y a la sociedad en general.

- Excelencia: Búsqueda de la excelencia en todas las operaciones y actuaciones que realiza la Compañía cumpliendo con los más altos estándares de calidad.

- Orientación a las personas: El mayor activo de VALORIZA es el esfuerzo y dedicación de todas las personas que trabajan en la misma. Por ello, consideramos a cada colaborador como único invirtiendo para mejorar su potencial y sus expectativas profesionales y fomentado el orgullo de pertenencia a la organización.

- Preocupación por el entorno: Toda actuación de VALORIZA será realizada con la máxima preocupación y cuidado del entorno, sintiéndose parte integrante de la comunidad en que desarrolla sus actividades y comprometiéndose a impulsar y promover el desarrollo económico, social y cultural de su entorno.

- Espíritu de equipo: Fomentar el trabajo en equipo, creando equipos multidisciplinares que permitan un gran desarrollo profesional. Ser ejemplo de esfuerzo y dedicación en el desarrollo diario de nuestras actividades, superando las adversidades y logrando conjuntamente grandes retos profesionales.

- Integridad: Las actividades empresariales y profesionales de VALORIZA se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen.

- Compromiso: El esfuerzo permanente por hacer de nuestra Compañía un proyecto continuado de éxito, donde cada mujer y hombre son piezas fundamentales.

- Austeridad: Vivimos en un mundo de recursos escasos y atravesamos una época de restricciones en los mercados. Por ello, cada elemento empleado ha de ser productivo. Cada recurso invertido ha de hacerse con agilidad pero con prudencia. La creación real de valor ha de presidirlo todo: valor para el conjunto de los recursos humanos, valor para nuestras actuaciones y negocios, valor para los mercados y valor para el conjunto de la sociedad.

#### **Segunda.- MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA:**

##### **1. Normativa Internacional:**

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Naciones Unidas en el año 1979 y ratificada por España en el año 1983.

##### **2. Normativa Comunitaria:**

- Directiva 2202/73/CE que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE que hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

##### **3. Normativa Nacional:**

- Constitución Española de 1978: En su artículo 14 establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la CE declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4.2.c) dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 4.2. e) del citado precepto, establece como derecho de los trabajadores "el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género".

Igualmente, en este texto legal se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, y así se refleja en los siguientes artículos:

El artículo 17.1 ET declara que "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta o por razón sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación".



Artículo 17.4. ET: "Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate".

Artículo 17.5 ET: "El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece en su artículo 7.13 como infracción grave: "No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".

De igual forma considera como infracción muy grave:

Artículo 8.11: Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Artículo 8.12: Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### - Código Penal:

En su artículo 184 recoge y tipifica el delito de acoso sexual. El artículo 184.1 CP señala que: "el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses" (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros).

El artículo 184.2 CP establece: "si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses" (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros).

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Hace hincapié en la corrección de desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### - Marco legal relativo al Plan de Igualdad:

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido ya en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no ha resultado suficiente, por lo que se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto, así como la implantación de medidas positivas que eviten, en la medida de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el de la empresa privada.

#### **Tercera.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN:**

- El presente Plan se aplica a todos los centros de trabajo de las empresas de VALORIZA situados en el territorio nacional, afectando a la totalidad de su plantilla en los mismos y en las actividades señaladas en la estipulación primera.

- La Comisión de Seguimiento del mismo se compromete a realizar, en el primer año desde la firma del Plan, un estudio de cada uno de los diagnósticos de estas empresas, para así, poder poner en marcha objetivos y medidas concretas en cada una de ellas.



- El plazo de vigencia del mismo es hasta el 31 de diciembre de 2016, si bien se marcará un plazo de tiempo razonable de cara a implantar las acciones que en materia de igualdad de oportunidades se consideren oportunas.

#### **Cuarta.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Los principios rectores que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este Plan son:

##### **1. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

##### **2. No discriminación directa e indirecta por razón de sexo.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

##### **3. No discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

##### **4. Indemnidad frente a represalias.**

Supone la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

#### **Quinta.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Los objetivos básicos y primordiales de este Plan de Igualdad son:

1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de VALORIZA.

2. Promover la igualdad laboral por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, retribución salarial, etcétera.

3. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal de VALORIZA, a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad, además de conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación por razón de género.

#### **Sexta.- MATERIAS DE ACTUACIÓN: EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha realizado un diagnóstico inicial que ha permitido realizar un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo acerca de la situación de la Empresa en materia de igualdad.

En concreto, los aspectos analizados, han sido los siguientes:

##### **1. ACCESO A LA EMPRESA: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.**

##### **2. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.**

##### **3. FORMACIÓN.**

##### **4. RETRIBUCIÓN.**

##### **5. COMUNICACIÓN.**

##### **6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL .**

##### **7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

##### **1. ACCESO A LA EMPRESA: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.**

##### **SELECCIÓN:**

**Objetivo:** Mantener procesos de selección transparentes y establecer las valoraciones de las candidaturas por la valía profesional. Con ello, se pretende eliminar cualquier posible elemento de discriminación en los procesos de selección y fomentar la contratación de mujeres y hombres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

**Situación:** Los factores que determinan que la Empresa inicie un proceso de selección son la creación de nuevos puestos así como la cobertura de las vacantes que se hayan ocasionado.

Los sistemas de reclutamiento que se usan son, además de la base de datos interna, E-recruitment, colegios profesionales, anuncios en prensa, etc. En ningún caso, se utiliza lenguaje sexista y en cualquier puesto, el candidato/a final debe de estar identificado con la Compañía, orientado al logro y deben poseer espíritu emprendedor con independencia del sexo.

No existe un indicador para segregar a los candidatos/as por sexo.

##### **ACCIONES:**

1. La empresa velará para que las ofertas de empleo no contengan lenguaje ni imágenes sexistas.



2. Se revisará el modelo de solicitud de empleo para comprobar que no existan preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones sexistas.

3. Mantener criterios objetivos y profesionales para evaluar a los posibles candidatos/as y se tendrá en cuenta la presencia paritaria de mujeres y hombres para el puesto a cubrir.

4. Valorar a cada candidato/a según los criterios profesionales para cada puesto de trabajo, con independencia de que su actividad profesional se haya reducido en algún momento de su vida como consecuencia de tener que atender a responsabilidades familiares o de cualquier índole.

5. Transmitir el principio de igualdad de trato y oportunidades a todos los proveedores externos de reclutamiento y selección.

**Plazo de ejecución:** Durante la vigencia del presente Plan se realizará anualmente un informe en el que se incluirá el número de puestos a cubrir, el número de personas entrevistadas, desgregados por sexo y actividad, con la finalidad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

#### **PROMOCIÓN:**

**Objetivo:** El fomento del desarrollo profesional dentro la Compañía es uno de los pilares estratégicos de la Dirección de Recursos Humanos, la cual pretende garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de poder acceder a las promociones internas de las vacantes que se produzcan.

**Situación:** Se han puesto en marcha proyectos y programas de descripción de puestos, evaluación e identificación de potencial que permiten, con independencia del sexo, identificar el talento, potenciarlo y gestionarlo a través de planes de carrera, adaptándolos a las necesidades del negocio. Un ejemplo de ello es el Programa Talentya, programa integral de desarrollo profesional con una duración de 36 meses, dirigido a aquel personal recién titulado, en los que, a través de procesos de mentoring y de formación concretos, afianzan sus conocimientos técnicos, potenciando sus habilidades con la finalidad de asumir en un futuro un puesto clave dentro de la Compañía.

Las vacantes internas se publican en la intranet y para garantizar la posibilidad de acceso de todo el personal de la Empresa, en el proceso de cobertura de vacante interviene y gestiona, además del Responsable del Departamento objeto de cobertura de vacante, el departamento de Recursos Humanos.

Se revisan en los convenios colectivos aplicables en la Empresa los artículos que traten de los temas de promoción y cobertura de vacantes y se envían a las comisiones paritarias de dichos convenios recomendaciones para poder garantizar el acceso a la promoción y a la cobertura de las vacantes de todos el personal con independencia del sexo y, en especial, en aquellos en los que tradicionalmente la actividad a desarrollar era tradicionalmente realizada por el personal masculino y en cuyos criterios prime el criterio de la antigüedad para facilitar, el acceso a la mujer a dichos puestos.

#### **ACCIONES:**

1. Continuar la tendencia en el futuro en lo referente a los porcentajes de incorporación del sexo menos representado que permitan una mayor presencia general de éste en VALORIZA.

2. Informar, sensibilizar y formar a todos los intervinientes en el proceso de selección-promoción, desde el Técnico de Desarrollo hasta el Responsable del Departamento que solicita el puesto.

3. Introducir prácticas donde se fomente la contratación del personal del sexo menos representado.

4. Evitar en las entrevistas de selección-promoción cuestiones estrictamente personales orientando la misma a las necesidades y calificaciones requeridas para el puesto.

5. Tanto en el proceso de selección como en el de promoción interna, se ha de establecer un registro de candidatos/as presentados segregado por sexo para poder tener información sobre el número de mujeres y hombres presentados como candidatos/as, el porcentaje de hombres y mujeres seleccionados, así como estadísticas al respecto.

6. Añadir mensajes de no discriminación y fomento de la igualdad y diversidad en el apartado de selección del "Portal del Empleado", en el manual de selección, en la ficha de solicitud de vacante, y en la página web, garantizando la ausencia de lenguaje sexista en los anuncios.

7. Potenciar los procedimientos y pautas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos en materia de selección-promoción para garantizar la homogeneidad de los procesos llevados a cabo en cada una de las actividades y sus correspondientes Direcciones, en las que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia y en un marco de igualdad desde la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.

8. En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, se unificará el protocolo para la realización de entrevistas de salida que permitan definir los motivos de la misma para descartar posibles situaciones de discriminación.

9. En cuanto a las promociones, fomentar la participación del sexo menos representado potenciando su formación y capacitación, llevando, en todo caso, un control de la distribución de los candidatos/as segregados por sexo.

**Plazo de ejecución:** Durante la vigencia del presente Plan se realizará anualmente un informe en el que se valorarán el número de puestos a cubrir por promoción interna, el número de personas entrevistadas y desgregadas por sexo con la finalidad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



## 2. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO:

**Objetivo:** Garantizar que la contratación se lleva a cabo sin utilizar criterios sexistas, atendiendo únicamente a criterios objetivos e impulsar el principio de presencia equilibrada de ambos sexos.

### ACCIONES:

1. Incluir medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado con la finalidad de impulsar su contratación.

2. En consonancia con lo anterior, establecer programas específicos de información y formación para incrementar la presencia del sexo menos representado como candidatas en los puestos de trabajo a cubrir y especialmente en puestos de mayor responsabilidad.

**Plazo de ejecución:** Durante la vigencia del presente Plan se realizará anualmente un informe en el que se valorarán el número de puestos a cubrir por promoción interna y/o selección, el número de personas entrevistadas y disgregadas por sexo, tipo de contrato, categorías y jornada con la finalidad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

## 3. FORMACIÓN:

**Objetivo:** Garantizar una política formativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades que mantenga el desarrollo personal y profesional dentro de nuestra Compañía.

**Situación:** La formación es uno de los pilares básicos del desarrollo profesional y personal y siendo esta Compañía consciente de ello, ha mantenido un nivel de formación equilibrado entre mujeres y hombres presentes en la organización y su distribución jerárquica. Ello ha motivado la creación y puesta en marcha de nuestra plataforma corporativa de formación, donde cualquier trabajador del Grupo puede acceder al conocimiento de una manera abierta y gratuita.

### ACCIONES:

1. Ambas partes entienden que son necesarios especiales esfuerzos formativos para lograr un avance en la igualdad de oportunidades en la empresa, por lo que se desarrollarán aquellas acciones formativas que permitan la consecución de estos objetivos.

2. Fomentar la comunicación y formación, bien sea on line, a distancia o presencial en materia de igualdad de oportunidades, así como de conciliación familiar y laboral a todo el personal con independencia del puesto o cargo que ocupe. En el primer año de vigencia del Plan, se realizará una acción formativa para mandos intermedios en dicha materia.

3. Crear un apartado en el "Portal del Empleado" destinado a la igualdad para divulgar y difundir los principios en la materia, así como establecer un resumen de la Ley de Igualdad, para darla a conocer a toda la plantilla y fomentar así el disfrute de las medidas de conciliación y corresponsabilidad para el personal.

4. Incentivar el acceso de las mujeres a cursos relacionados en materias más técnicas que tradicionalmente han sido realizados por hombres, así como en aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.

5. Potenciar alternativas formativas como la formación on line y a distancia, de forma que se permita compatibilizar los periodos de conciliación como la maternidad, paternidad, reducción de jornada por guarda legal o excedencia por cuidado de hijos y/o de familiares dependientes.

6. Realizar estadísticas de formación disgregadas por sexos.

7. Establecer en los Planes de Formación acciones formativas que favorezcan cambios de tendencias que nos ayuden a promover los principios de igualdad y no discriminación.

**Plazo de ejecución:** Durante el primer año de vigencia del presente Plan, VALORIZA realizará acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a los mandos intermedios así como a las personas que participan en los procesos de selección, promoción y/o contratación. Se realizará anualmente un informe.

## 4. RETRIBUCIÓN:

**Objetivo:** Garantizar que por la prestación de un trabajo de idénticas características se perciba un salario equivalente, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

**Situación:** Dado que la brecha salarial se produce por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, las distintas actuaciones a seguir en materia salarial consistirán en potenciar una composición más equilibrada de los mismos que permita fomentar la presencia del género menos representado en las diferentes categorías profesionales y, de esta forma, valorar a partir de ese momento los resultados del análisis salarial.

### ACCIONES:

1. Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad con el objeto de tutelar que las diferencias tiendan a reducirse a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

2. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

3. Realizar estudios periódicos sobre retribuciones comparando en función de cada puesto y/o grupo profesional a mujeres y hombres, teniendo en cuenta su fecha fin de estudios y/o su antigüedad.

## 5. COMUNICACIÓN:

La comunicación es una herramienta fundamental para concienciar e informar a la organización del contenido y objetivos tanto de la Ley de Igualdad como de los planes de igualdad a desarrollar.

**ACCIONES:**

1. Garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o modo de expresión, evite el uso de un lenguaje e imágenes sexista y se ajuste a los principios de igualdad de oportunidades.

2. Reservar espacios en la intranet y en la revista corporativa para tratar la conciliación y corresponsabilidad, así como dar publicidad a temas relacionados con la igualdad de oportunidades.

3. Publicación del compromiso del Consejero Delegado con el Plan de Igualdad.

4. Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

**6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL:**

**Objetivo:** Garantizar que toda la plantilla de la Compañía pueda compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

**Situación:** Del análisis del diagnóstico en esta materia se desprende que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, sobre todo por lo que se refiere a reducciones de jornada por guarda legal. Por ello, se fijará como objetivo básico para esta materia la mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación existentes.

En cuanto a los horarios, en el centro de trabajo situado en el Paseo de la Castellana, números 83-85 de Madrid, está implantada la flexibilidad horaria, siendo la hora de entrada, de lunes a jueves, la comprendida entre las 8:30 y las 9:30 horas; la hora para tomar el almuerzo, como mínimo de una hora y comprendida entre las 13:30 y las 14:30 horas; y la finalización de la jornada, entre las 18:00 y las 19:30 horas; realizándose todos los viernes del año jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas. También, durante el período de verano se realiza esta jornada intensiva todos los días de la semana.

**ACCIONES:**

1. Fomentar el disfrute por parte de los hombres de materias de Conciliación que tradicionalmente disfrutaban las mujeres a través de campañas de información interna y de difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral entre todo el colectivo.

2. Se establecerán las siguientes medidas en las siguientes materias:

**REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y PERMISO DE LACTANCIA:**

- En materia de adaptación a la jornada laboral, primará el criterio de flexibilidad siempre y cuando el servicio lo permita.

- En cuanto al permiso de lactancia, se estará a lo previsto en la legislación vigente y se favorecerá la posibilidad de acumular el permiso, una vez haya finalizado el descanso por maternidad.

**SUSPENSIÓN POR RIESGO EN EL EMBARAZO Y LACTANCIA:**

- El Departamento de Prevención se responsabiliza de analizar los riesgos inherentes a cada puesto y, en concreto, a los puestos que ocupan las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y de esta forma, poder adoptar las medidas correctoras oportunas.

**EXÁMENES PRENATALES:**

- Artículo 26.5 LPRL: "Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo".

**VACACIONES:**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que 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 haya originado.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:**

- La violencia machista es una de las peores formas de violencia que padecen las mujeres. Es una lacra social que cada año provoca un número muy elevado de muertes en nuestro país, o bien, destroza la vida de multitud de mujeres y sus hijas e hijos que viven bajo esta amenaza.

Es una obligación de toda la sociedad luchar para intentar erradicar lo antes posible la violencia machista. Por ello, tanto las empresas como las organizaciones sindicales, debemos poner nuestro máximo empeño desde el mundo laboral para intentar ayudar y amparar a las mujeres trabajadoras que la sufran.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se pretendió dar una protección global a las mujeres víctimas de violencia, que una vez denunciaban a su agresor se encontraban totalmente desprotegidas, abarcando la citada Ley a muchos ámbitos como la educación, la comunicación, el mundo laboral, etc.



Esta Ley, reconociendo que la violencia de género tiene repercusión en la situación laboral de las mujeres que la sufren, les reconoce derechos en este ámbito para asegurar la efectividad de su protección y hace posible que reciban la asistencia social integral a que tienen derecho. En muchas ocasiones, estas mujeres desconocen gran parte de los derechos que tienen reconocido por esta Ley y por ello pasamos a enumerarlos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, es decir, a organizar el horario de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Derecho preferente al cambio de centro con reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses.

Si la trabajadora víctima de violencia de género se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo, la empresa deberá comunicarle las vacantes que, para el mismo grupo profesional, existan en sus otros centros de trabajo, a fin de que pueda ejercitar este derecho.

La empresa está obligada a reservar el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora antes del cambio durante seis meses, plazo en el que la mujer podrá regresar a su anterior puesto de trabajo o continuar en el nuevo perdiendo su derecho a la reserva de plaza.

- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. con duración máxima de seis meses salvo que las actuaciones de tutela judicial resultare que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo en ese caso prorrogarse por el Juez la suspensión por 3 meses hasta un máximo de 18 meses.

#### **7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

VALORIZA ya cuenta con un protocolo de denuncia y actuación en materia de acoso sexual conocido por los trabajadores, si bien se reforzará su difusión. Se adjunta igualmente como anexo I a este Plan de Igualdad.

#### **Séptima.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización. A su vez, la evaluación nos permitirá conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y su plantilla, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones que será presentado a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas se efectuará a través de:

#### **1.- Responsable de Igualdad.**

La Dirección de la Empresa ha nombrado como Responsable de Igualdad a doña Carmen María Rodríguez Calvo, quien dispondrá de las siguientes facultades:

- Ser interlocutor directo entre la Empresa y sus trabajadores en temas relativos a la Igualdad.

- Informar a la Dirección de la Empresa del funcionamiento del Plan de Igualdad, y en su caso, proponer recomendaciones de mejora.

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y se mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente acuerdo y en el Plan de Igualdad aplicable.

- Asegurar que se promueve la conciencia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- Elaborar un informe periódico sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad.

- Mantener reuniones periódicas, semestralmente con la Comisión de Igualdad.

- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad.

#### **2.- Comisión de Seguimiento en materia de Igualdad.**

En los seis meses posteriores a la entrada en vigor del Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento en la materia.

Ésta quedará constituida, de manera paritaria, por los representantes de la empresa que se designen al efecto y por la parte social firmantes de este Plan.

La Responsable de Igualdad coordinará las reuniones periódicas de la Comisión.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento se reunirá al menos semestralmente de manera ordinaria o, a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria extraordinaria, que deberá ser convocada en las 72 horas siguientes a la petición.

**Octava.- VIGENCIA.**

La duración inicial de este Plan de Igualdad será hasta el 31 de diciembre de 2016. A partir de esa fecha, el Plan se prorrogará de año en año salvo que alguna de las partes firmantes solicitara su revisión o modificación con al menos 30 días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Y en prueba de conformidad, se firma por cuadruplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba indicados. Por la representación legal de los trabajadores:

**Por U.G.T.**

Doña Victoria Carrero Díaz.  
Doña Marta Figueroa Fuentes.  
Don Julio Lacuerda Castelló.  
Don José Miguel Villa Antoñana.

**Por VALORIZA:**

Doña Milagros Venegas Jiménez.  
Doña Carmen María Rodríguez Calvo.  
Don Jorge de San José Torija.

**Por CC.OO.**

Doña Palmira Maya Domingo.  
Don Jesús Antonio Fernández Béjar.

**ANEXO I****PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL****Declaración de Principios:**

Entre los principios de conducta y actuación del Grupo Sacyr, el principio de respeto a las personas supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de respeto a la legalidad y respeto a los derechos de los trabajadores que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral y respetando la intimidad personal.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Dirección de la Compañía considera que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, adoptando por tanto un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros del Grupo Sacyr entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la Compañía acuerda el siguiente protocolo de obligado cumplimiento para todas las empresas del Grupo en cualquiera de sus centros de trabajo:

**Artículo 1: Ámbito personal.**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de cualquiera de las empresas del Grupo en sus distintos centros de trabajo.

**CAPÍTULO I****DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS****Artículo 2: Acoso sexual.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

- Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a



una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

#### **Artículo 3: Acoso por razón de sexo.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación del Grupo Sacyr, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

#### **Artículo 5: Medidas preventivas.**

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

VIII. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

IX. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

X. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

XI Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

XII. Evitar la ambigüedad de roles, mediante la clara definición de las funciones en el seno de la organización.

## **CAPÍTULO II**

### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **Artículo 6: Procedimiento de actuación.**

La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los Representantes de los Trabajadores; y en los centros de trabajo carentes de tal representación, con el trabajador o trabajadora designado por la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 7: Principios del procedimiento de actuación.**

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos y, si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantizar que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

#### **Artículo 8: Ámbito de aplicación.**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

#### **Artículo 9: Iniciación del procedimiento.**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable máximo de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.

- A través de los Representantes de los Trabajadores, de haberlos.

#### **Artículo 10: Instrucción.**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de RR.HH., quienes serán las personas encargadas de instruir el procedimiento y de vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores del mismo que se recogen en el artículo 7.



Quienes instruyan el caso, si la persona afectada por el acoso así lo manifestase, pondrán en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores la situación de acoso, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de RR.HH.

**Artículo 11: Procedimiento previo.**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es obligatorio en todo caso y, en caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio, habiéndose resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

**Artículo 12: Procedimiento formal.**

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

**Artículo 13: Medidas cautelares.**

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias encaminadas al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

**Artículo 14: Asistencia a las partes.**

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas, si así lo tienen a bien, podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

**Artículo 15: Cierre del expediente.**

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas, en su caso, a los Representantes de los Trabajadores.

Si así se manifestase por la víctima del expediente, en los centros de trabajo en que los haya, se comunicará a los Representantes de los Trabajadores el resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la víctima del acoso.

En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la normativa laboral vigente, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.



**TABLA PROVISIONAL AÑO 2017**  
**TIEMPO COMPLETO**  
**INCREMENTO SALARIAL 1,40%**

CATEGORIA	11	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	FE S TIVO
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ABONABLE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	PAGA MARZO	PAGA OCTUBRE	PAGA VACACIONES	
PEON LIMPIEZA DIA	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	57,85
PEON LIMPIEZA REPASO	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	57,85
PEON TALLER	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	57,85
PEON LIMPIEZA NOCHE	813,76	133,15	129,71	100,37	199,80	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	74,17
PEON RECOGIDA DIA	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	71,02
PEON RECOGIDA NOCHE	813,76	133,15	129,71	100,37	199,80	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	86,95
PEON BRIDADA DIA	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	61,91
PEON BRIGADA NOCHE	813,76	133,15	129,71	100,37	199,80	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	78,21
PEON BARREDORA MANUAL	813,76	133,15	129,71	100,37	0,00	160,22	153,92	1163,01	1163,01	1163,01	1163,01	1592,13	57,85
CONDUCTOR LIMPIEZA DIA	829,01	197,63	129,71	124,12	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	62,31
CONDUCTOR LIMPIEZA NOCHE	829,01	197,63	129,71	124,12	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	78,70
CONDUCTOR RECOGIDA DIA	829,01	197,63	129,71	124,12	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,50
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	829,01	197,63	129,71	124,12	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	91,61
CONDUCTOR BARREDORA DIA	829,01	197,63	129,71	124,12	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,40
CONDUCTOR BARREDORA NOCHE	829,01	197,63	129,71	124,12	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	82,81
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	878,94	197,63	129,71	162,54	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,46
OFICIAL 2ª MECANICO	878,94	197,63	129,71	162,54	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,46
ENCARGADO BRIGADA	878,94	197,63	129,71	124,12	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	67,94
ENCARGADO BRIGADA NOCHE	878,94	197,63	129,71	124,12	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	67,94
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	878,94	274,95	129,71	350,24	0,00	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,46
OFICIAL 1ª MECANICO	878,94	274,95	129,71	364,91	199,80	160,22	153,92	1227,53	1227,53	1227,53	1227,53	1757,63	75,46
CAPATAZ CONDUCTOR DIA	1052,31	274,95	129,71	207,02	0,00	160,22	153,92	1258,62	1258,62	1258,62	1258,62	1794,21	98,76
CAPATAZ CONDUCTOR NOCHE	1052,31	274,95	129,71	207,02	199,80	160,22	153,92	1258,62	1258,62	1258,62	1258,62	1794,21	98,76
JEFE DE TALLER	1052,31	301,30	129,71	383,31	203,77	160,22	153,92	1492,87	1492,87	1492,87	1492,87	2096,59	75,46
ENCARGADO	1147,30	334,24	129,71	426,39	233,80	186,77	167,67	1630,32	1630,32	1630,32	1630,32	2291,94	98,76



## TABLA PROVISIONAL AÑO 2017

## TIEMPO PARCIAL

## INCREMENTO SALARIAL 1,40%

Multiplica por:	104	104	104	104	104	104	104	4	1
Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Plus de Transporte	Plus Penoso	Plus Nocturno	Plus Actividad	Plus Limpieza viaria	Pagas Extras	Paga Vacaciones
Peón Limpieza Día	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Limpieza Repaso	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Taller	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Limpieza Noche	26,72	4,37	7,53	7,83	9,77	4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Recogida Día	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Recogida Noche	26,72	4,37	7,53	7,83	9,77	4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Brigada Día	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Brigada noche	26,72	4,37	7,53	7,83	9,77	4,91	6,34	532,82	715,65
Peón Barredora Manual	26,72	4,37	7,53	7,83		4,91	6,34	532,82	715,65
Conductor Limpieza Día	27,22	6,49	7,53	7,83		6,07	6,34	560,47	786,56
Conductor Limpieza Noche	27,22	6,49	7,53	7,83	9,77	6,07	6,34	560,47	786,56
Conductor Recogida Día	27,22	6,49	7,53	7,83		6,07	6,34	560,47	786,56
Conductor Recogida Noche	27,22	6,49	7,53	7,83	9,77	6,07	6,34	560,47	786,56
Cond. Barredora Día	27,22	6,49	7,53	7,83		6,07	6,34	560,47	786,56
Cond. Barredora Noche	27,22	6,49	7,53	7,83	9,77	6,07	6,34	560,47	786,56
Oficial 2º Admón.	28,86	6,49	7,53	7,83		6,07	6,34	560,47	786,56
Oficial 2º Taller	28,86	6,49	7,53	7,83	9,77	6,07	6,34	560,47	786,56
Encargado Brigada	28,86	6,49	7,53	7,83		6,07	6,34	560,47	786,56
Encargado Brigada Noche	28,86	6,49	7,53	7,83	9,77	6,07	6,34	560,47	786,56
Oficial 1º Admón.	28,86	9,03	7,53	7,83		17,12	6,34	560,47	786,56
Oficial 1º Mecánico	28,86	9,03	7,53	7,83	9,77	17,84	6,34	560,47	786,56
Capataz Cond. día	34,55	9,03	7,53	7,83		10,12	6,34	581,72	829,26
Capataz Cond. noche	34,55	9,03	7,53	7,83	9,77	10,12	6,34	583,75	829,26
Jefe Taller	34,55	9,89	7,53	7,83	9,96	18,74	6,34	681,08	936,50
Encargado	37,67	10,98	8,20	9,13	11,43	20,85	6,34	743,73	1023,67

N.º I.- 3278