

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 compete.

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 18 centímetros: 1,56 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

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U. CON SU PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE TALAVERA DE LA REINA (TOLEDO), número de código de convenio 45000741012000 suscrito por la parte empresarial por tres representantes, y por la parte social por cuatro representantes de CCOO, y cinco representantes de UGT presentado definitivamente en este Organismo el día 20 de mayo de 2024 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 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio de 2023, ("DOCM" del 28 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 en relación con el 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 DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

- 1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.
- 2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO SAU, CON SU PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE TALAVERA DE LA REINA.

Preliminar.- Identificación y legitimación de las partes:

El presente Convenio Colectivo está suscrito por la empresa PREZERO SAU, antes denominada CESPA, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras de la contrata de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina (Toledo).

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose por tanto durante todo el tiempo de su vigencia

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial:

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de PREZERO SAU, de las especialidades o funciones detalladas en las tablas salariales adjuntas, adscritos a los servicios de limpieza pública viaria de Talavera de la Reina (Toledo).

**Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia:**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2023.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2027, quedando denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo, siempre y cuando no suponga incremento salarial, excepto los incrementos salariales generados por la antigüedad.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro, salvo los incrementos salariales, del presente capítulo se prorroga indefinidamente,.

Artículo 3.- Condiciones:

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada.

Artículo 4.- Compensación y absorción:

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

Los aumentos o retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo 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 Colectivo en sus propios términos y en las condiciones y formas que quedan pactadas.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas:

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

Artículo 6.- Subrogación del personal:

1. En el marco establecido en el artículo 49 del Convenio General del Sector operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de personas trabajadoras, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.



c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52, del Convenio General del Sector, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

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

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de las personas empleadas que resulten afectadas, las cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Supuestos de agrupación o división de contratas.

En los supuestos de división o agrupación de contratas se aplicarán en particular las siguientes reglas:

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

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º Del artículo 50 del Convenio General del Sector y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.



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

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º Del artículo 50 del Convenio General del Sector y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artículo 7.- Movilidad funcional:

Se reconoce como principio, la preferencia de toda persona trabajadora a permanecer en su puesto habitual de trabajo y correspondiente a su especialidad o función reconocida por la Empresa y especificada en su recibo de salarios.



No obstante, y por causas urgentes del servicio, como remediar accidentes o ausencias imprevistas de cualquier naturaleza, la Empresa podrá adscribir a una persona trabajadora para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. Todo ello se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador. Para ello las personas trabajadoras afectadas por movilidad deberán cumplir con los requisitos exigidos para su nuevo puesto de trabajo.

En los casos que la movilidad funcional sea superior a dos días cumplidos y de superior especialidad o función, las vacantes serán cubiertas con personas trabajadoras de la empresa por orden de antigüedad y trayectoria profesional, a fin de valorar la trayectoria profesional se valorarán las sanciones, descontando antigüedad, sólo a estos efectos, las leves un mes, las graves seis meses y las muy graves un año, la empresa podrá proponer a la comisión paritaria la negativa a la movilidad funcional por razones objetivas dicha movilidad será por períodos máximos de un mes y de manera rotativa para todas las personas trabajadoras de la empresa.

Para las movilidades funcionales, tanto en jornada parcial como en jornada completa, se confeccionarán listas de las personas trabajadoras voluntarias por el orden señalado anteriormente y que reúnan los requisitos necesarios para realizar dicha función (acceso a categoría inmediatamente superior)

Dentro del personal, el mero desempeño de una función o especialidad no implicará la consolidación del salario ni la especialidad superior, si bien la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la especialidad o función asignada y la función que efectivamente realice. En caso de ser especialidad o función inferior, la persona trabajadora mantendrá las retribuciones que venía percibiendo.

En los supuestos de que alguna persona trabajadora pudiera llegar a acumular cinco meses en el periodo de un año, o siete meses en el periodo de dos años, la empresa estará obligada a comunicar a la comisión mixta paritaria por escrito el supuesto caso y se reunirá dicha comisión para estudiar la posibilidad de cubrir la vacante de trabajo según lo expuesto en el art. 19 del presente convenio colectivo.

Cada tres meses, se entregará al Comité de Empresa, una copia de las movilidades realizadas tanto de las personas trabajadoras de jornada parcial como de jornada completa, y serán publicadas en los tablones de anuncios.

Artículo 8.- Definición de Grupos y especialidades o funciones profesionales:

A) Grupo de Técnicos:

Jefe/a de Servicio En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Personal Técnico de Explotación. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupos de mandos intermedios:

Encargado/a: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del personal Técnico superior o medio, manda sobre uno o más personas Encargadas. 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.

Capataz/a: tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

C) Grupo de administrativos:

Oficial de primera administrativo/a: empleado/a que actúa a las órdenes la Gestora/or, o en caso de que lo hubiere del Jefe administrativo, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

D) Grupo de operarios:

Oficial primera mecánico/a o de taller: a las órdenes la Gestora/or, con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Conductor/a: operario/a que como mínimo está en posesión del carnet de conducir tipo C, y CAP, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga a trabajar en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Peón especializado/a: Personal operario dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, deberán poseer el carnet de conducir tipo B. El personal adscrito a esta función laboral con carnet tipo C, serán las encargadas de sustituir al personal con la función laboral de conductor.



Peón: persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Para el resto de funciones o especialidades profesionales se actuará conforme a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y a los puestos de especialidades y funciones exigidas por el Pliego de Condiciones de la adjudicación del Contrato de Limpieza Viaria de Talavera de la Reina.

Artículo 9.- Comisión Mixta Paritaria:

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de las personas trabajadoras.

Se reunirá de manera ordinaria una vez cada noventa días

La Comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los tres días siguientes a su convocatoria, a estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes, con un máximo de dos por cada parte.

Serán funciones de la Comisión las que se detallan a continuación:

- 1) Interpretación del contenido de este Convenio;
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado;
- 3) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido;
- 4) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una solución interna de los posibles conflictos.

5) La vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el Convenio, especialmente en lo relativo al seguimiento del sistema de movilidad funcional y de promoción de los trabajadores, será el órgano encargado de valorar la antigüedad, de computar los méritos y de valorar el trabajo realizado por aquellas personas trabajadoras que han disfrutado de movilidad funcional.

6) Será preceptivo el conocimiento de la Comisión mixta paritaria en todo asunto por el que se vaya a plantear un conflicto colectivo, entendiendo por conflicto todo aquel asunto que para su resolución se acuda a un órgano, administrativo, judicial o de mediación. La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre el conflicto en un plazo máximo de 5 días desde que plantee el mismo, la comisión deberá elaborar un procedimiento en el que señale los plazos y formalidades del mismo.

7) En caso de conflictos individuales entre una persona trabajadora y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud de la persona trabajadora y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

Los dictámenes de la Comisión deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Artículo 10.- Jornada de trabajo:

La jornada laboral del personal a jornada completa se realizará de lunes a viernes.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Los sábados, domingos y festivos se realizará el servicio con personal contratado para este fin.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral para el personal a jornada completa será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, donde se incluyen 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, para las personas trabajadoras de jornada completa, la jornada anual máxima será de 1.568 horas.

La jornada laboral para el personal a jornada parcial (sábados, domingos y festivos) será de 7 horas al día de trabajo efectivo, donde se incluyen 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral se realizará preferentemente de forma continuada en turno de mañana, tarde o noche.

El personal técnico y de administración tendrá jornada continuada en turno de mañana desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 11.- Prolongación de jornada:

Al personal que realice las funciones de apertura y cierre de los cuartelillos se computará el tiempo efectivo en el desempeño de apertura y/o cierre de cuartelillos acumulándose dicho tiempo hasta completar una hora efectiva y compensándose por cada hora efectiva con una hora y media. Dichas horas podrán ser acumuladas, pudiendo la persona trabajadora elegir entre su disfrute o abono correspondiente. Esta prolongación de jornada tendrá carácter rotativo entre todo el personal afectado.

El personal oficial mecánico/a podrá realizar la prolongación de jornada para reparar maquinaria necesaria para la reanudación o continuidad del proceso productivo según el artículo 43 del Convenio General del Sector.

**Artículo 12.- Horas extraordinarias:**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Dado el carácter de servicio público de inexcusable realización a que se refiere este Convenio Colectivo, en caso de necesidad ambas partes reconocen obligatorias la realización de las siguientes horas extraordinarias:

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

b) Las que se realicen para cubrir ausencias imprevistas y demandas del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Cabalgata de Reyes, Ferias de Mayo y Septiembre, Cortejo de Mondas, Semana Santa, periodos Navideños y limpiezas especiales por eventos locales).

c) Trabajos en domingos, días festivos o sábados de ferias.

Cuando de forma imprevista y con carácter ineludible sea preciso trabajar un domingo, un festivo o un sábado de ferias, la persona trabajadora podrá optar por percibir los salarios devengados o por disfrutar un descanso compensatorio. No será de aplicación este apartado a aquellas personas trabajadoras que la empresa ha contratado a jornada parcial, específicamente para la realización del servicio en sábados, domingos y festivos.

Se eximirá de la obligatoriedad de realización de estas horas extraordinarias si hubiese personas voluntarias para trabajarlas. Con estas personas voluntarias se procederá de la siguiente manera:

a) Cada mes de diciembre se expondrán un listado en los tablones de anuncios de todos los cuartelillos para que se apunten todas aquellas personas trabajadoras que no estén interesadas en realizar horas extraordinarias durante el año siguiente.

b) Una vez confeccionado este listado, se organizará por categorías profesionales y cada grupo orden se establecerá por antigüedad. Procediendo a prestar servicios extraordinarios de forma rotativa.

c) Las horas extraordinarias que se realicen, serán comunicadas al Comité de Empresa, previamente a su realización, con el personal que las va a realizar, siendo el criterio a seguir para su realización, el orden de antigüedad en la empresa

d) En el supuesto, de que sean horas extras para cubrir urgencias, dichas horas serán comunicadas al Comité inmediatamente después de realizarlas, así como el personal.

e) En caso de que una persona trabajadora, por causas no justificadas, no realice el servicio extraordinario para el cual ha sido requerido, se le anotarán las horas correspondientes como realizadas, aunque no se le abonarán. Avisándose a la siguiente persona trabajadora que le corresponda y así sucesivamente.

f) El día 5 de cada mes se entregará a los RLT un resumen de las horas extraordinarias que se ha realizado durante el mes anterior.

Las horas extraordinarias y los días festivos se abonarán al precio siguiente:

a) Horas extraordinarias	
Peón y Peón especialista:	18,25 €
Conductor y Oficial 1ª Mecánico:	19,39 €
Capataz día:	22,81 €
Encargado día:	25,09 €
b) Festivos	
Peón y Peón especialista:	127,74 €
Conductor y Oficial 1ª Mecánico:	135,73 €
Capataz día:	159,68 €
Encargado día:	175,64 €

El día festivo se abonará completo con independencia de la jornada que se realice, no pudiendo sobrepasar la jornada establecida en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13.- Vacaciones:

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales o la parte proporcional que corresponda, dependiendo de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutaran según el calendario vacacional firmado por ambas partes. Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable, no pudiendo empezar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales o la parte proporcional que corresponda, dependiendo de la fecha de alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido desde el día 1 de julio hasta el día 1 de octubre, ambos inclusive. Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable, no pudiendo empezar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo, o en su caso, la parte proporcional que les corresponda, y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 25 de junio y 1 de octubre, ambos inclusive.



El calendario vacacional será elaborado al mismo tiempo que el calendario laboral y se expondrá en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de forma que todas las personas trabajadoras conozcan sus periodos de vacaciones con al menos dos meses de antelación a su inicio. El periodo vacacional tendrá carácter rotativo para todo el personal adscrito al presente Convenio.

Las personas trabajadoras previo acuerdo entre ellas y con comunicación a la Empresa, podrán permutar sus vacaciones siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener la misma categoría profesional;
- b) Comunicarlo por escrito antes del último día laborable del mes de mayo;
- c) Se permutará o bien todo el periodo vacacional completo o bien la primera o segunda quincena.

Quedando excluido el cambio de semanas o días sueltos.

- d) En caso de denegación de alguna permuta se estudiará en la comisión mixta paritaria

En caso de que alguna persona trabajadora en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute.

Artículo 14.- Días Festivos:

Todas las personas trabajadoras, en jornada completa, afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán del descanso semanal los sábados y domingos.

El día 3 de noviembre, San Martín de Porres, se considerará festivo no recuperable a todos los efectos. Si este día coincide en sábado o domingo, se disfrutará el inmediato día laboral anterior o posterior, según acuerdo entre Empresa y RLT.

Las personas trabajadoras de jornada parcial que presten trabajo efectivo este día disfrutarán de un día de descanso compensatorio al año siguiente, en concepto de asuntos propios, debiendo existir un acuerdo con la empresa para determinar el día de disfrute.

Los días 24 y 31 de diciembre trabajará el 50% de la plantilla, cada día, de forma rotatoria, convergiendo todos los turnos en el de mañana. No obstante, y debido al carácter público del servicio prestado, se designará un retén para el turno de tarde formada por conductor o peón especializado y un peón, con la finalidad de atender posibles avisos de policía, bomberos y/o protección civil.

Las personas trabajadoras que presten trabajo efectivo estos días, disfrutarán de un día de descanso compensatorio dentro del año siguiente en concepto de asuntos propios, debiendo existir acuerdo con la empresa para determinar el día de su disfrute

No obstante, si por requerimiento del Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina, fuera necesario incrementar los servicios de los días 24 y 31 de diciembre, estos se reforzarán con personal voluntario y tendrán la consideración de trabajos extraordinarios abonándose en la cuantía establecida en el artículo 12 "Horas extras".

Artículo 15.- Excedencias:

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo igual o superior a cuatro meses e igual o inferior a cinco años.

En el supuesto de que el periodo solicitado fuera inferior al máximo permitido, la excedencia podrá prorrogarse con la sola condición de comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la finalización del periodo inicial solicitado. Dicha prórroga deberá ser igual o superior a cuatro meses y como máximo el tiempo que reste hasta los 5 años de tiempo máximo de excedencia.

Para poder solicitar un nuevo periodo de excedencia la persona trabajadora deberá cumplir un periodo mínimo de un año de trabajo efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 días hábiles a contar desde la comunicación de dicha petición.

Al finalizar el periodo de excedencia, la persona trabajadora se incorporará de forma inmediata al puesto de trabajo que ocupa al inicio de la excedencia, siempre y cuando cumpla con el requisito de comunicar, por escrito, con mes de antelación a la finalización de la excedencia, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto por el E.T. y demás legislación vigente.

Artículo 16.- Estabilidad laboral:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo cuando existan vacantes se procederá de la siguiente manera:

La Comisión Mixta Paritaria será informada por la empresa de la necesidad de suplir vacantes temporales, tales como excedencias, bajas superiores a dos meses, o toda vacante temporal sin una duración prevista de más de dos meses, si es de peón de fin de semana, la persona trabajadora se elegirá de entre personal ajeno a la empresa, si es de superior categoría optarán las persona trabajadoras de la empresa de categoría o jornada inferior, de acuerdo con el principio de que cobrarán de acuerdo al puesto y jornada realmente



desempeñada. Si no existiese persona trabajadora que reúna los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo se irá descendiendo a las categorías o jornadas inferiores, o se recurrirá a personal ajeno a la empresa. Para puestos de trabajo que requieran conocimientos específicos será necesario acreditar que se tienen los conocimientos y destrezas exigidas.

El colectivo de Jornada Parcial tendrá el derecho preferente a cubrir cualquier vacante que se produzca en la especialidad o función profesional de peón bien sea por fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas, despidos, ampliaciones de servicios, jubilación anticipada sin contrato de relevo, etc.

En la jubilación anticipada a los 64 años, o parcial, conforme a la legislación vigente se contratará al relevista inscrito en el INEM, como demandante de empleo, Hasta que se produzca la jubilación definitiva de la persona trabajadora sustituida. A la edad de la jubilación total, fecha en la que se producirá la vacante, el relevista tendrá derecho preferente, siempre y cuando su trayectoria profesional así lo aconseje, a consideración de la Comisión Paritaria a cubrir la vacante que quedará libre en jornada parcial.

La realización de horas complementarias debe figurar en los contratos de trabajo o pacto establecido al efecto. En caso de que se pacte la realización de estas, el porcentaje de las mismas no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada ordinaria contratada. El salario por hora complementaria será igual al de la hora ordinaria de trabajo.

La persona trabajadora conocerá la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 24 horas.

Las personas trabajadoras con contratos de tiempo parcial con jornada inferior a las diez horas semanales en cómputo anual no podrán realizar horas complementarias.

Horas complementarias voluntarias. La empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial indefinido con jornada superior a diez horas semanales la posibilidad de realizar horas complementarias voluntarias hasta un máximo del 30% de sus horas ordinarias. Estas horas serán de carácter voluntario para la persona trabajadora, por lo que su negativa a realizarlas no podrá ser sancionada, no computando las mismas para el límite establecido en el apartado 2 de este artículo. El precio de la hora complementaria voluntaria será igual al de la hora ordinaria.

La cuantía de la hora ordinaria por especialidad será el resultado de dividir todos los conceptos que aparecen en tabla como anuales de los trabajadores de jornada completa, entre la jornada máxima a trabajar, que será de 1568 horas anuales.

El colectivo de jornada parcial tendrá preferencia para realizar los trabajos extraordinarios en concepto de horas complementarias. (Sustitución de vacaciones, caída de hojas etc.)

Para no perjudicar a las posibles movilizaciones funcionales de jornada completa, las horas complementarias se realizarán siempre en la especialidad o función de peón.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, complementarias y complementarias voluntarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial establecido legalmente.

Para la elección de las personas trabajadoras, que dentro de una categoría realicen funciones que requieran mayor grado de especialización la Comisión Paritaria establecerá un sistema que garantice el principio de equidad, de manera que se valore la formación, la trayectoria profesional y la antigüedad.

A partir de la firma del presente convenio colectivo las asignaciones para cambios de turnos de trabajo de persona trabajadoras, la Empresa requerirá personal voluntario y si no lo hubiera dicha asignación se realizará de forma debidamente motivada por parte de la empresa, debiendo tener en cuenta que, para el cambio, y si no hay otras razones deberá optarse por la persona trabajadora con menos antigüedad en la empresa.

Todo el personal que quiera optar a un cambio de turno deberá registrar por escrito su solicitud en la oficina y los cambios serán atendidos por orden de registro.

El registro lo realizará la persona trabajadora afectada personalmente en la oficina de la empresa.

Toda persona trabajadora que solicite un cambio de turno por conciliación familiar estará obligada a presentar dicha conciliación a la Empresa con todos los requisitos que sean ley.

Artículo 17.- Adaptación al puesto de trabajo:

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno a la persona trabajadora que presta su servicio con un vehículo propiedad de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, se le asignará a otro puesto de trabajo dentro de la Empresa y se le respetarán sus percepciones económicas durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, salvo cuando en dicha retirada concurren circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

En caso de que la retirada del permiso de conducir de la persona trabajadora se produzca con su vehículo particular, y siempre que no concurren las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, la Empresa se compromete a adecuarla a otro puesto de trabajo en las condiciones laborales retributivas del nuevo puesto.

Asimismo, los primeros 30 días de privación del carné, se aplicarán al período de vacaciones reglamentarias o al período proporcional de las mismas a conveniencia del afectado.

Se aplicarán los dos apartados anteriores de este artículo a toda persona trabajadora que habitualmente lleve un vehículo de la Empresa sea cual fuere su categoría.



La Empresa se hará cargo, abonando su importe, de todas las multas o sanciones administrativas que sean impuestas al personal acogido al presente Convenio, como consecuencia del cumplimiento de una orden de trabajo o por la orden de realizar un recorrido fijado con un vehículo propiedad de la Empresa. Siempre y cuando no concurran las mencionadas circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe, embriaguez y/o exceso de velocidad.

Asimismo, en el caso de que se produzca un accidente con un vehículo propiedad de la Empresa durante la jornada laboral, siempre y cuando no concurrieran las circunstancias ya mencionadas, la Empresa se hará cargo de todas las responsabilidades económicas que se deriven del mencionado accidente.

Por último, en aquellos casos en los que la persona trabajadora que no obtuviera la renovación de su permiso de conducir fuese declarada no apta para la conducción por la autoridad administrativa competente y/o fuese declarada no apta para la conducción como consecuencia de un reconocimiento médico, será ocupada por la Empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para la nueva categoría.

Artículo 18.- Retención y prisión de la persona trabajadora:

En el caso de que una persona trabajadora sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial y/o impuesta como sustitutiva del impago de servicios administrativos, la Empresa podrá darle de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa.

Sin embargo, siempre que el tiempo de privación de libertad no exceda de un año, la Empresa se obliga a readmitir a la persona trabajadora en la jornada a la cual estuviera adscrita, con la categoría laboral de peón y manteniendo la antigüedad que tuviera en el momento de ingresar en prisión.

Para ejercitar este derecho, la persona trabajadora tendrá que incorporarse a la Empresa dentro del mes siguiente a su puesta en libertad, percibiendo las retribuciones correspondientes desde el día de la incorporación al trabajo.

Lo establecido no será de aplicación cuando la prisión o detención tenga su causa en la comisión de delitos contra la Empresa, por delitos de violencia familiar o de género y/o por delitos contra la integridad física.

Artículo 19.- Promociones y ascensos:

Los puestos de Gestora, Técnicos, Mandos Intermedios (Encargado/a General, Encargado/a, Capataz/a y Jefe/a de Taller) y Jefe de administración se consideran personal de confianza de la Empresa y por tanto su designación corresponderá únicamente a la misma.

Para vacantes que no impliquen mando alguno o tareas de especial confianza, se procederá a convocar un examen y/o concurso entre el personal de la plantilla fija de la siguiente forma.

La existencia de estas vacantes se comunicará debidamente al Comité de Empresa, y se les dará publicidad durante un plazo de 15 días naturales en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo. Podrá participar en las pruebas todo el personal fijo de la plantilla, con un mínimo de un año de antigüedad dentro de cada categoría profesional que esté desarrollando en esos momentos. Una vez finalizado el tiempo de anuncio se procederá a convocar las pruebas en un plazo no superior a 15 días.

Para la categoría profesional de Capataz/a la Empresa buscará la persona candidata idónea entre la plantilla de la Empresa.

Para el resto de las categorías profesionales las promociones y ascensos se realizarán mediante convocatoria de concurso.

El tribunal examinador y calificador estará formado de forma paritaria por tres representantes de la empresa y tres del Comité de Empresa. La elaboración de las pruebas que serán eminentemente prácticas, las realizará el tribunal examinador y calificador dos horas antes de realizar las mismas.

Para la valoración de la antigüedad y la trayectoria profesional será necesario haber superado la prueba o examen

La puntuación máxima del examen será de veinte puntos, un tercio de la puntuación total

Además de la prueba realizada computarán, la antigüedad y la trayectoria profesional, ambas por un tercio de la puntuación final.

La antigüedad computará por un máximo de 20 puntos

La trayectoria profesional computará por un máximo de 20 puntos, tanto la parte social como la parte empresarial valorarán discrecionalmente a la persona trabajadora, con una valoración del uno al diez.

Las promociones que se produzcan en estas categorías a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con persona trabajadoras a jornada completa de inferior categoría profesional que estén interesadas en dicha promoción y que cumplan los requisitos para poder ocupar la misma, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor/a y promociona un peón especializado, quedará otro puesto a promocionar de peón especializado, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, que será cubierta por la persona trabajadora más antigua de la jornada parcial o que lleve más tiempo trabajando en la empresa.



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

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las categorías de conductor/a o peón especializado, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento anteriormente establecido.

No existirá periodo de prueba para las personas trabajadoras que anteriormente hayan realizado esas funciones.

Artículo 20.- Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida:

A la persona trabajadora que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada en la contrata, se la readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada.

Si este nuevo puesto significa inferior clasificación profesional, se le mantendrá el salario de la categoría anterior hasta que por sucesivas revisiones salariales se alcance la retribución de la nueva categoría asignada.

A cualquier persona trabajadora que le sea declarado una minusvalía física o se incorpore de una operación o una baja de larga duración tendrá la opción de solicitar por escrito la convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria para estudiar su caso.

Artículo 21.- Salud Laboral:

En todo momento, las actuaciones del Comité irán encaminadas a dar cumplimiento a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondientes reglamentos de desarrollo.

Para lograr de forma eficaz estos objetivos la empresa junto con sus servicios de prevención y contando con el Comité de Seguridad y Salud Laboral realizará un análisis pormenorizado de los riesgos específicos de cada puesto y de las medidas preventivas a adoptar encaminadas a la eliminación y minoración de los riesgos existentes, revisando periódicamente la situación en función de los datos de siniestralidad, de los cambios organizativos y/o técnicos que se produzcan en cada puesto, la evaluación de riesgos deberá considerar también los riesgos psicosociales.

Igualmente se establecerá un sistema de revisiones médicas periódicas ajustadas a los riesgos específicos de cada puesto encaminada a la detección precoz de daños para la salud. De estas revisiones se pondrán en conocimiento del comité de seguridad y salud laboral datos estadísticos que permitan establecer actuaciones en materia preventiva, los datos estadísticos relativos a las revisiones médicas garantizarán en todo momento la confidencialidad de las personas trabajadoras.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral constituido de forma paritaria por las Representaciones Social y Empresarial con el número de personas que estipule la ley elegidos entre miembros del Comité de Empresa

Este Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria; y de forma extraordinaria a petición de una de las partes.

Las funciones del Comité irán encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, salud y seguridad e higiene de las personas trabajadoras.

En todo momento, las actuaciones del Comité irán encaminadas a dar cumplimiento a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y los correspondientes reglamentos de desarrollo.

Artículo 22.- Contratos eventuales:

La Empresa se compromete a mantener el mismo número de personas trabajadoras fijas, como mínimo, más las eventuales, para la realización del Servicio según las condiciones en que a la Empresa le ha otorgado la concesión de prestación de servicio el Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

Artículo 23.- Censo Laboral:

La Empresa proporcionará al Comité de Empresa los censos debidamente actualizados de las personas trabajadoras, con el contenido que a continuación se indica:

a) General: en el que estarán comprendidos todas las personas trabajadoras del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa y la categoría de cada persona trabajadora. Este censo se confeccionará anualmente;

b) Especial: por orden de antigüedad de cada persona trabajadora, categoría que ostenta dentro del centro de trabajo, clave de contrato, nombre y apellidos y demás datos que deba conocer el Comité, estipulados en la Legislación vigente. Este censo se confeccionará trimestralmente.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la Empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección, estando la Empresa obligada a contestar.

**Artículo 24.- Calendario Laboral y Vacacional:**

La empresa, de acuerdo con los RLT, establecerá en el mes de diciembre el calendario laboral y vacacional que regirá durante el año siguiente, ambos calendarios se publicarán en los tabloneros de anuncio de todos los cuartelillos.

Artículo 25.- Conceptos retributivos:

Los incrementos salariales son:

Año 2023: Se aplicará la tabla salarial del año 2022

Año 2024: Se aplicará la tabla salarial del año 2022

Año 2025: A partir de enero de 2025 el incremento salarial será:

Tabla salarial del año 2022 incrementada por el porcentaje igual a la suma del IPC real de 2023 más el IPC real de 2024

Año 2026: A partir de enero de 2026 el incremento salarial será:

Tabla salarial del año 2025 incrementada en el mismo porcentaje que el IPC real de del año 2025

Año 2027: A partir de enero de 2027 el incremento salarial será:

Tabla salarial del año 2026 incrementada en el mismo porcentaje que el IPC real de del año 2026

Los incrementos porcentualmente pactados para los años 2025, 2026, y 2027 se aplicarán a todos los conceptos que tengan contenido salarial y extrasalarial del Convenio Colectivo y en caso que el IPC de alguno de los años sea negativo se debe computar como cero.

Artículo 26.- Antigüedad:

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, fijado en quinquenios del siete y medio por ciento (7,5%). Esta antigüedad se aplicará en el salario base mensual y en las tres pagas extraordinarias, La antigüedad no se aplicará a la cuarta paga, de vacaciones, creada en este convenio.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que dicha antigüedad cumpla.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias:

Todas las personas trabajadoras de la Contrata percibirán en concepto de pagas extraordinarias cuatro pagas cuya cuantía es la establecida en las tablas salariales anexas.

Estas pagas son:

a) Paga de verano: su periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de junio.

b) Paga de Navidad: su periodo de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el día 15 de diciembre o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no lo fuera.

c) Paga de beneficios: su periodo de devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de febrero del año siguiente al periodo de devengo.

d) Paga de vacaciones. Su periodo de devengo es de uno de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año del pago, la paga de vacaciones es de nueva creación y se abonará el 25% en el año 2025, el 50% en el año 2026 y se abonará íntegramente en el año 2027, conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera. El personal de jornada parcial cobrará el importe proporcional de la paga de vacaciones. Se abonará dentro de los últimos cinco días laborables del mes de septiembre.

Artículo 28.- Conceptos económicos:

La retribución de cada persona trabajadora estará compuesta por el Salario Base y los Complementos correspondientes a cada categoría laboral, tal y como aparecen recogidos en la tabla salarial anexa.

Salario Base: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus especialidad: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Tóxico, Penoso, Peligroso: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Transporte: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Plus Nocturnidad: las personas trabajadoras cuya jornada laboral esté comprendida entre las 21:00 y las 06:00 horas del día siguiente, percibirán un complemento en concepto de nocturnidad, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.

Plus funcional: todas las personas trabajadoras con la categoría de Peón especializado, Jefe/a de Servicios, Técnico/a de Explotación y Capataz/a como consecuencia de esta especificidad exigida para el desarrollo de sus funciones, percibirán un plus cuyo importe es el establecido en la tabla salarial anexa.



Plus Compensación de Libranza: todas las personas trabajadoras contratadas específicamente para sábados, domingos y festivos cobrarán un plus de compensación cuya cuantía para cada categoría profesional es la establecida en la tabla salarial anexa.

Complemento personal: es el que se especifica para cada actividad y categoría profesional de la tabla salarial anexa.

Compensación turno Partido: Para las personas trabajadoras que realizan su jornada de trabajo en horario de jornada partida. Y su cuantía es la que se refleja en la tabla salarial anexa

Dietas: Cuando se tenga que desplazar una persona trabajadora fuera de su centro de trabajo por motivos profesionales, será por cuenta de la empresa la totalidad de los gastos de desplazamiento, comidas o pernoctaciones previas justificación de los gastos.

Artículo 29.- Forma de pago:

El abono de haberes se hará efectivo, mediante transferencia bancaria, el último día laboral de cada mes. Y el recibo de salario será entregado a cada persona trabajadora en su cuartelillo correspondiente.

Artículo 30.- Anticipos quincenales:

Voluntariamente toda persona trabajadora tendrá derecho a anticipos quincenales. En caso de solicitar este anticipo, se percibirá antes del día 15 de cada mes a cuenta de la mensualidad, con una cuantía máxima del 90% del salario devengado.

Artículo 31- Anticipos reintegrables:

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, de hasta 1368,66 euros.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en un periodo máximo de 22 meses, salvo que sea previsible la finalización laboral con anterioridad a dicho plazo. La amortización se iniciará al mes siguiente de la concesión del préstamo.

Los anticipos se concederán por riguroso orden de solicitud, la concesión se decidirá por los RLT y la Empresa. En caso de concesión unilateral por parte de la Empresa, la cantidad entregada, no se computará en el fondo de préstamos.

La persona trabajadora solicitante de un anticipo no podrá solicitar otro en tanto no esté el anterior totalmente amortizado.

La empresa pondrá a disposición del fondo la cantidad de 13.686,64 euros.

En caso de situaciones especiales, con la acreditación pertinente, se podrá modificar el plazo de amortización, y la cuantía del anticipo, mediante acuerdo entre los RLT y la Empresa.

Artículo 32.- Fondo social:

Toda persona trabajadora fija que lleve un año o más prestando servicio en la Empresa podrá solicitar las siguientes ayudas económicas, previa presentación de la factura correspondiente según las causas que se detallan a continuación:

a) Complemento económico a la educación especial de hijos de la persona trabajadora con minusvalías físicas o psíquicas, a partir del 33% de grado de disminución, por importe mensual de 70,71 euros

b) Complemento económico anual a los gastos por las siguientes contingencias personales de la persona trabajadora:

- Gafas graduadas: 119,76 euros

- Sonotones: 148,27 euros

- Prótesis extremidades superiores: 245,22 euros

- Prótesis extremidades inferiores: 296,54 euros

- Reconstrucción dental (prótesis dental, empastes, extracciones, etc...): 256,62 euros

Estas cantidades, con el límite de una al año, se considerarán máximas, si el importe de la factura fuera menor, ésta se abonará íntegramente.

El abono de estas cantidades se efectuará tras la presentación de factura a nombre del pagador y con previa prescripción facultativa.

Artículo 33.- Complemento por enfermedad o accidente:

Las personas trabajadoras cuando pasen a la situación de IT por enfermedad común o accidente laboral u hospitalización de la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un importe igual al 100% del salario desde el primer día.

Artículo 34.- Prendas de trabajo:

Jornada Completa:

a) Invierno: 1 anorak cada dos años; 1 botas de agua cada dos años; 1 forro polar o chaquetilla cada dos años; 1 Botas de seguridad cada dos años; 1 traje de agua cada año; 1 gorra cada año; 2 camisas cada año; 2 pantalones cada año.



b) Verano: 1 Chaleco cada año; 1 Zapatos de seguridad cada dos años; 1 Gorra cada año; 2 Camisas cada año; 2 pantalones cada año.

Jornada Parcial:

a) Invierno: 1 anorak cada tres años; 1 botas de agua cada tres años; 1 forro polar o chaquetilla cada tres años; 1 Botas de seguridad cada dos años; 1 traje de agua cada dos años; 1 gorra cada dos años; 1 camisa cada año; 1 pantalón cada año.

b) Verano: 1 Chaleco cada dos años; 1 Zapatos de seguridad cada dos años; 1 Gorra cada dos años; 1 Camisas cada año; 1 pantalones cada año.

Se entregará un mono, anualmente, a los conductores, peones especializados y peones de brigada. Cuatro monos y unas botas de seguridad para el oficial mecánico/a.

La ropa de invierno se entregará del 1 al 15 de octubre y la de verano del 1 al 15 de mayo.

Se entregará asimismo, a cada persona trabajadora, una toalla anual y los guantes necesarios.

Si alguna de las prendas, antes referidas, resultase deteriorada o inservible antes de la terminación del periodo para la entrega del nuevo material, será reemplazada por otra nueva. La ropa de trabajo será de uso exclusivo para la prestación del trabajo diario.

El Comité de seguridad y salud podrá acordar por mayoría de ambas partes la modificación de las prendas de trabajo a entregar, o de su frecuencia, así como las normas de sustitución de prendas de trabajo o EPI's.

Artículo 35- Revisión médica:

La Empresa efectuará los reconocimientos médicos específicos necesarios dentro de la disciplina relativa a la Vigilancia de la Salud, con la participación de los Delegados de Prevención, y de acuerdo con las estipulaciones establecidas en la LPRL y RD 39/1997 de 17 de enero.

Los resultados de estos reconocimientos médicos serán entregados de forma confidencial a las personas trabajadoras en el menor plazo posible.

La Empresa se compromete a que los reconocimientos médicos serán realizados antes del 30 de abril del año en curso.

También se harán campañas de vacunación voluntaria de:

- Vacunación contra la Gripe. Se realizará en el tiempo fijado por la sanidad pública para esta campaña.
- Vacunación contra el Tétanos.
- Vacunación contra la Hepatitis B.

Artículo 36.- Jubilación a la edad legal de jubilación.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

A.- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo, respetándose lo establecido en el artículo 16 del vigente C.C.

B.- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa, respetándose lo establecido en el artículo 16 del vigente C.C.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 37.- Jubilación anticipada antes de la edad de jubilación, actual a los 64 años:

De conformidad a lo establecido legalmente, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años de edad, obligándose la empresa, si así se dispone legalmente, a sustituir a la persona trabajadora que se jubile por otra en las condiciones previstas.

En caso de modificación legislativa se entenderán modificados la edad señalada en este artículo a la edad señalada por ley.

Artículo 38.- Jubilación parcial anticipada:

La jubilación parcial anticipada se regulará conforme a las disposiciones vigentes y será necesario el consentimiento de la empresa, que podrá denegar la solicitud.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que antes del 31 de marzo de 2024 se acordará en Comisión Paritaria que los posibles contratos de relevo que se suscriban por la empresa no vulneren los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial, evitando, siempre y cuando sea posible, que los contratos de relevo sean indefinidos.

**Artículo 39.- Póliza de accidentes:**

En caso de accidente tanto laboral como no laboral, o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada en el ámbito de este Convenio Colectivo de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, la persona trabajadora o sus herederos legales percibirán de la empresa adjudicataria o de su compañía aseguradora en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo pudieran corresponder, la cuantía de 60.448,78 euros., este importe será aplicable desde la firma del convenio.

Artículo 40.- Permisos retribuidos.

A las personas trabajadoras les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37,3 del Estatuto de los trabajadores o norma que los sustituya, como normativa mínima, siendo mejorado en el presente convenio en supuestos que se indican a continuación, de modo que las personas trabajadoras verán incrementados los permisos retribuidos en los supuestos en los que le sea más favorable lo dispuesto en el Convenio.

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 17 días naturales, tras la celebración del acto matrimonial.
- Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sobrinos y/o sobrinos políticos: 1 día natural si es en la misma localidad, ampliable a 2 días si es necesario desplazarse a más de 100 kms de Talavera de la Reina.
- Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 2 días naturales ampliables a 4 días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia. Por fallecimientos de familiares de primer grado se amplía hasta 5 días.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de sobrinos y/o sobrinos políticos: 3 días naturales si es la misma localidad, ampliable a 5 días naturales si es necesario desplazarse a distinta provincia.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Por traslado del domicilio del trabajador: 2 días naturales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para acudir a exámenes en centros oficiales de formación académica y profesional sin sobrepasar el conjunto de 8 días naturales al año.
- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social, lo que acreditará siempre mediante el correspondiente justificante firmado por el facultativo correspondiente.
- Permiso por cuidado del lactante menor de 12 meses: se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por propia voluntad, podrá acumular todo el permiso en jornadas completas y disfrutarlo a continuación de la baja médica por maternidad/paternidad, para ello se realizará un cálculo de los días de disfrute en función de la previsión de días de trabajo. En caso de parto múltiple, este permiso se multiplicará por el número de hijos. En lo no dispuesto en este apartado se estará a lo marcado por la Ley 39/99 de 5 de noviembre (Ley sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral).
- Por el tiempo imprescindible para acudir a consulta médica con hijos menores de 16 años.
- Por asuntos personales, seis días, siempre y cuando se solicite con una semana de antelación y no coincidan más del 10% de la plantilla total en el mismo día. Las solicitudes se atenderán por orden de presentación. Y en ningún caso el disfrute de estos días pasará del 31 de diciembre del año en curso.
- Para el personal de jornada parcial serán 3 días.
- En caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado la persona trabajadora podrá solicitar un día de asuntos propios que le será concedido, en caso de haber agotado los del año en curso se le deberá conceder uno del año siguiente.

Los permisos retribuidos establecidos en los apartados anteriores, se computarán desde el hecho causante y se podrán disfrutar en el plazo máximo de 15 días, siempre que se tenga en cuenta los días no laborables para el cómputo y pactando los días de disfrute con la empresa.

Artículo 41.- Licencias sin sueldo:

La empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todas las personas trabajadoras que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

**Artículo 42- Formación profesional:**

Siendo la formación un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, la Empresa garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, debiendo estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora.

Para ello la Empresa promoverá la formación del personal a su cargo, identificando las necesidades de formación del personal.

Las renovaciones para el CAP, ADR, Grúas autopropulsada, fitosanitarios y toda certificación o acreditación obligatoria en la empresa, será asumida por medio de los cursos formativos profesionales de la Empresa. Este punto anterior no tendrá ninguna repercusión económica en contra de las personas trabajadoras.

La formación se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, de no poderse realizar así, las personas trabajadoras podrán disfrutar de las horas de dicha formación, consensuando éstas con la empresa.

Artículo 43.- Comité de Empresa:

Es el órgano representativo de las personas trabajadoras, teniendo como fundamental función la defensa de los intereses de estos, así como la negociación y representación de las personas trabajadoras ante la Empresa y en su caso ante las Administraciones Públicas, siendo sus competencias las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables al Comité.

El Comité elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones se reunirá cada vez que sea necesario con los Representantes de la Empresa, corriendo a cargo de la Empresa las horas dedicadas a estas reuniones.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo todos los delegados de personal dispondrán de un crédito horario para asuntos sindicales de 21 horas mensuales por delegado de personal, que en ningún caso serán acumulables de un mes para otro. Sin embargo, entre ellos, los delegados si podrán cederse total o parcialmente el crédito horario.

Para el resto de supuestos no contemplados en este artículo es estará a lo marcado por la legislación vigente.

Artículo 44.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en el R.D. Ley 6/2019 de 1 de marzo.

Por ello será de aplicación el Plan de Igualdad de Ferroviarios, medioambiente e infraestructuras, suscrito entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT y que es de aplicación para la empresa Prezero y registrado con el expediente 90/11/0655/2022 en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 45 -. Acoso en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras de PREZERO S.A.U. TALAVERA DE LA REINA deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Conforme al Plan de igualdad es de aplicación el protocolo para la prevención y actuación en los acosos sexual y/o por razón de sexo, que figura como documento anexo numero 2 del Plan de Igualdad.

Art. 46.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En febrero de 2025 las personas trabajadoras del contrato recibirán en plus de compensación de 1.250€ para personas trabajadoras a jornada completa y 625€ para personas trabajadoras de sábados, domingos y festivos. el plus de compensación es un pago único no consolidable, y tendrán derecho al cobro del mismo aquellas personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2025 tengan al menos un año de antigüedad y estén dados de alta a 28 de febrero de 2025 en el CCC de la empresa prestataria a 28 de febrero de 2025 del servicio de limpieza viaria de Talavera de la Reina, siendo la empresa prestataria del servicio de limpieza viaria de Talavera la responsable única del pago total del plus de compensación.

En el supuesto que antes del uno de enero de 2025 se produzca la adjudicación definitiva de la licitación del nuevo contrato para la prestación del servicio de limpieza de Talavera de la Reina y se inicie la prestación del servicio por la nueva adjudicataria, en la nómina del mes siguiente al inicio del servicio se abonará a las personas trabajadoras del servicio de limpieza viaria en alta en el CCC de la empresa prestataria del servicio, el plus compensación, teniendo derecho al mismo quienes tengan una año de antigüedad en la fecha en la que se abone el plus de compensación

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Aquellas personas trabajadoras que causen baja definitiva, salvo por despido procedente o baja voluntaria, en la empresa entre el uno de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, percibirán 400 € para personas trabajadoras a jornada completa y 200€ para personas trabajadoras de sábados, domingos y festivos. Para percibir esta cantidad es necesario tener en el momento de la baja al menos un año de antigüedad en la servicio de limpieza viaria de Talavera de la Reina. Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo excedentes voluntarios, tendrán derecho al cobro del plus compensación siempre y cuando sean baja definitiva en la empresa.

Aquellas personas trabajadoras que causen baja definitiva, salvo por despido procedente o baja voluntaria, en limpieza viaria de Talavera de la Reina entre el uno de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, percibirán 800 € para personas trabajadoras a jornada completa y 400€ para personas trabajadoras de sábados, domingos y festivos. Para percibir esta cantidad es necesario tener al menos un año de antigüedad en el momento de la baja en la empresa. Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo excedentes voluntarios, tendrán derecho al cobro del plus compensación siempre y cuando sean baja definitiva en la empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

A partir del uno de enero de 2025 se crea la paga extra de vacaciones, y su parte proporcional para el personal de sábados, domingos y festivos iniciándose en enero de 2025 el devengo de la misma, siendo el importe para el año 2025 del 25% del valor de las otras pagas sin que en la misma se perciba el complemento de antigüedad, y se percibirá con la nómina del mes de septiembre y su devengo será del uno de octubre del año anterior al abono y el 30 de septiembre del año en que se produce el abono.

En caso que a uno de enero de 2025 no se haya producido la adjudicación definitiva del Servicio de Limpieza Viaria de Talavera de la Reina el devengo de la paga se retrasa al mes en que se produzca el inicio de la prestación del servicio por la nueva adjudicación definitiva del mismo, y en como máximo con fecha uno de octubre de 2025 comienza el devengo de la paga extra a abonar en el año 2026 y cuyo importe es del 50% del valor de una paga extra sin que se perciba la antigüedad en esta paga extra.

A partir del uno de octubre de 2026 se empezará a devengar la paga de septiembre de 2027 cuyo importe será igual al resto de pagas extraordinarias sin que en la misma se perciba el complemento de antigüedad.

DISPOSICIÓN FINAL:

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y demás disposiciones de general aplicación, y en cualquier caso, el más favorable a las personas trabajadoras.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL PERSONAL DE PREZERO, S.A.U. - TALAVERA DE LA REINA. AÑO 2022. JORNADA COMPLETA

[illegible]



TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL PERSONAL DE PREZERO-TALAVERA DE LA REINA AÑO 2022 JORNADA PARCIAL

[illegible]



ANEXO IV

REVISIÓN PROVISIONAL DEL RESTO DE CONCEPTOS REFLEJADOS EN EL

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2022

Artículo 12.- Horas extraordinarias y festivos

a) Horas extraordinarias

Peón y Peón especialista:	18,25	€
Conductor y Oficial 1ª Mecánico:	19,39	€
Capataz día:	22,81	€
Encargado día:	25,09	€

b) Festivos

Peón y Peón especialista:	127,74	€
Conductor y Oficial 1ª Mecánico:	135,73	€
Capataz día:	159,68	€
Encargado día:	175,64	€

Artículo 31.- Anticipos reintegrables

Cuantía máxima:	1.368,66	€
Fondo disponible:	13.686,64	€

Artículo 32.- Fondo social

Complemento educación especial	70,71	€
Gafas graduadas	119,76	€
Sonotones	148,27	€
Prótesis extremidades superiores	245,22	€
Prótesis extremidades inferiores	296,54	€
Reconstrucción dental	256,62	€

Artículo 39.- Póliza de accidentes

Cuantía	60.448,78	€
---------	-----------	---

En Toledo, a 6 de junio de 2024.- El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-3005