



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Convenio o Acuerdo: Cespa Gestión de Residuos

Expediente: 42/01/0035/2013

Fecha: 17/07/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María Dolores Jiménez Delgado

Código 42000532012010.

*RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa CESPA G.R. y sus trabajadores del centro de trabajo de Soria para la planta de tratamiento de residuos de Golmayo (Soria).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa CESPA G.R. y sus trabajadores del centro de trabajo de Soria para la planta de tratamiento de residuos de Golmayo, con código de convenio número 42000532012010, suscrito con fecha 24 de junio de 2013, de una parte por D. Eduardo Santamaría Aller, D. José Manuel Ávila Lafuente y D. Alberto Vázquez Martínez, en representación de la empresa, y de otra por D. José Manuel Izquierdo Ibartz y D. Juan José Catalina Martín en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del 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,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GR. 2012 - 2013**

**CAPÍTULO I**

**Normas Generales**

*Artículo 1º.- Partes que conciertan el Convenio.*

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa CESPA GR y la representación legal del personal de la Planta de Reciclaje de Golmayo.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de vigencia.

*Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que esté afecto a los servicios que la empresa "CESPA GR", tiene concertados con el consorcio, Ayuntamiento de Soria- Diputación provincial de Soria, para la Planta de Reciclaje y tratamiento de RSU de Golmayo (Soria).

*Artículo 3º.- Vigencia.*



El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma. Sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2012.

*Artículo 4º.- Duración y Prórroga.*

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el día 31 de diciembre de 2013, quedando denunciado automáticamente a su finalización.

No obstante lo anterior, permanecerá en vigor en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que le sustituya.

*Artículo 5º.- Vinculación a la Totalidad.*

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

*Artículo 6º.- Absorción y compensación.*

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

*Artículo 7º.- Comisión Paritaria.*

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Serán componentes de las mismas tres personas en representación del personal empleado y tres personas en representación de la empresa, designados de entre quienes han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Para existir acuerdo será necesario la conformidad de la mitad más una persona de la vocalía de que integra la comisión.

La comisión necesitará, de dos tercios de sus componentes para poder deliberar.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar reclamación ante los organismos competentes en esta materia.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley.

*Artículo 8º.- Comisión de Igualdad de Oportunidades*

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual está integrada por los miembros de la comisión paritaria. Se constituirá en el plazo máximo de 12 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Ésta Comisión se compromete a detectar y valorar en qué aspectos existen carencias en la empresa en relación a la igualdad de oportunidades, en un plazo de 12 meses. Especialmente, la comisión velará por la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para

BOPSO-88-02082013



favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A partir de los resultados en la detección y valoración previa, la comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Tanto las organizaciones sindicales como la empresa podrán asistir acompañadas por una persona experta en materia de igualdad de oportunidades, a las reuniones que convoque la Comisión de Igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras, acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de su representación, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

*Artículo 9º.- Norma aplicable.*

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto por el convenio general del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como serán de aplicación las demás leyes y disposiciones de carácter general.

## CAPÍTULO II Condiciones de Trabajo

*Artículo 10º.- Jornada de Trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo queda establecida en 35 horas semanales y 1.561 anuales.

De lunes a viernes y en régimen de turnos de 7 h. a 14 h. y de 14 h. a 21 h. con excepción de: 5 de enero, miércoles-viernes-lunes de Sanjuanes, 24 y 31 de diciembre que harán turnos solapados de 6 h. a 13 h. y de 8 h. a 15 h.

El personal disfrutará de 30 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de preverse un exceso de jornadas, una vez elaborado el calendario laboral de la empresa, se irán disfrutando esas jornadas, dentro del año. A no ser posible se hará durante el mes de enero del año siguiente.

El personal disfrutará de tres días laborables de licencia semestrales (6 al año), retribuidos como realmente trabajados. Dichos días deberán comunicarlos a la dirección de la empresa, con una antelación máximo de 30 días y un mínimo de 3 días. No pudiendo coincidir dos operarios de la misma categoría o con el mismo puesto de trabajo en el mismo día. Tendrá preferencia aquel trabajador/a que primero entregue la petición, salvo en caso de urgencia. En caso de que no se disfruten los tres días semestrales no se podrán disfrutar en el siguiente semestre, ni ser compensados económicamente.

*Artículo 11º.- Plus de convenio.*

Consistente en 314,90 € anuales pagaderos en 365 días.

*Artículo 12º.- Fiestas.*

El día de San Martín de Porres (3 de noviembre), patrono de estos servicios será considerado como fiesta abonable y no recuperable. Se trasladará a día laborable cuando coincida en día festivo. No obstante, para la celebración de este festivo la plantilla se repartirá equitativamente al menos en dos turnos que los disfrutarán en dos días distintos.



## *Artículo 13º.- Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de treinta y dos (32) días de vacaciones retribuidas, de las cuales veinticinco ( 25 ) al menos, serán laborables. Se entienden laborables de lunes a sábado que no sean feriados.

El personal con menos de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional en función del tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán, distribuidas en dieciséis días ( 16 ) durante los cuatro meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre) y dieciséis días ( 16 ) durante el resto del año, siendo de carácter rotatorio.

Excepcionalmente, podrá acordarse por las partes la partición de los periodos vacacionales en semanas.

Antes del 15 de diciembre se confeccionará el calendario de vacaciones del año siguiente así como el calendario laboral de la planta.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará según el devengo diario, excluidas horas extras plus de lavandería y plus de transporte, multiplicado por el número de días de vacaciones.

Las vacaciones se interrumpirán con tres a más días de I.T, así como no comenzarán el cómputo de las mismas si en el momento de iniciarlas el trabajador o la trabajadora se encuentra en situación de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional o contingencia común, suspensión por maternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y/o permiso por lactancia.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

## *Artículo 14º.- Conceptos retributivos.*

Las retribuciones de cada persona empleada estarán compuestas por el Salario Base del Convenio y los siguientes complementos:

Complemento personal: Antigüedad.

Complemento de puesto de trabajo: Tóxicos. Penosos y Peligrosos, asistencia, calidad y cantidad e incentivos.

Complementos variables: Turnicidad, nocturnidad.

Plus de convenio.

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes: Gratificaciones extraordinarias de Julio, Marzo, San Martín de Porres y Navidad.

Complemento extrasalarial: Transporte y Lavandería.

## *Artículo 15º.- Salario Base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla anexa para cada una de las categorías. El salario base se devengará por día natural, siendo de 27,99 € actualmente.

## *Artículo 16º.- Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base. (1,40 € el bienio y 1,96 € el quinquenio).

## *Artículo 17º.- Plus de nocturnidad.*



Todo el personal operario que trabaja entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna y en la cantidad indicada en la tabla anexa, (9,48 €)

*Artículo 18º.- Plus tóxico, penoso y peligroso.*

El personal operario afecto a los servicios de eliminación y tratamiento de RSU, percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en una cuantía del 20% sobre el salario base, quedando en 5,59 € actualmente.

*Artículo 19º.- Plus de transporte.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte por día laborable efectivamente trabajado, consistente en la cantidad de 2,95 €.

*Artículo 20º.- Plus de calidad y plus de incentivo.*

Todo el personal percibirá por los conceptos de calidad e incentivo por día laborable, las cantidades que se especifican en la tabla anexa, según las diferentes categorías.

*Artículo 21º.- Plus Lavandería de ropa de trabajo.*

Todo el personal de la planta indistintamente de su puesto de trabajo, percibirá el presente complemento para compensar los gastos que están realizando en la limpieza de su ropa de trabajo. Dicho plus tendrá una cuantía de 107,44 € brutos anuales, pagaderos mensualmente y en las mismas condiciones que el anterior.

*Artículo 22º.- Plus de asistencia.*

Todo el personal percibirá por el concepto de asistencia la cantidad de 1,32 € por día laborable.

*Artículo 23º.- Complemento personal de Administración y Gestión.*

3.404,67 € anuales, pagaderos a 365 días.

*Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán cada una según se indica en el Anexo I

Dichas gratificaciones se devengarán trimestralmente:

- Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo de cada año.
- Verano: del 1 de abril al 30 de junio de cada año.
- San Martín de Porres: del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año.
- Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año.

Todas las pagas, se incrementaran con la antigüedad correspondiente a cada persona empleada, en treinta días sobre el salario base de este convenio.

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Marzo: el 31 de marzo de cada año.
- Verano: el 30 de junio de cada año.
- San Martín de Porres: el 30 de septiembre de cada año.
- Navidad: el 31 de diciembre de cada año.

*Artículo 25º.- Deducciones.*

El personal que como consecuencia de sus retribuciones percibidas, queden comprendidos como contribuyentes al impuesto sobre la renta de las personas físicas (I.R.P.F.), seguirán abonando dicho impuesto y a los tipos de gravamen que les corresponda.

Asimismo los descuentos que por el régimen general de la Seguridad social les corresponda en cada momento.



*Artículo 26º.- Condiciones económicas.*

Se acuerda, no incrementar las tablas salariales durante la vigencia de éste convenio colectivo.

*Artículo 27º.- Incapacidad Temporal.*

En caso de accidente o enfermedad todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá, desde el primer día de la baja, el 100% del total devengado en el mes anterior a la misma, excluidas las posibles horas extras realizadas y los complementos salariales variables.

*Artículo 28º.- Anticipos reintegrables.*

a) El personal con más de un año en la empresa, podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.500 euros. Las cantidades solicitadas estarán sujetas a los tipos de interes establecidos en cada momento por la empresa.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y la representación legal del personal, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose el personal empleado solicitante a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

b) La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 9.000 euros.

Las cuantías señaladas anteriormente permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

## CAPÍTULO IV Mejoras sociales

*Artículo 29º.- Seguro colectivo de vida.*

La empresa, deberá suscribir una póliza de accidente de trabajo, que garantice a cada persona empleada las siguientes indemnizaciones:

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, 45.000- euros.

En caso de incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, 45.000- euros.

La cuantía señalada anteriormente permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral la contraída y el sufrido con ocasión de la prestación del servicio a la empresa o in itinere al puesto de trabajo.

Seguro de accidentes con animales sueltos:

La empresa se compromete a concertar un seguro que cubra el riesgo de posibles accidentes con animales sueltos y/o salvajes en el trayecto: cruce N-122 hasta las instalaciones de la planta en la sierra de S. Marcos y que no estén cubiertos por los seguros obligatorios de los vehículos particulares del personal empleado.

*Artículo 30º.- Jubilación.*

El personal empleado que con más de seis años de antigüedad en la empresa cause baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años, en caso de que tenga la consideración de “mutualista”, o, en caso contrario, a los 61 años de edad y hasta los 67 años, tendrán derecho a disfrutar, proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 14 días naturales; si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 12 días naturales; si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 11 días naturales; si la baja se produce a

BOPSO-88-02082013



los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 9 días naturales y; si la baja se produce a los 64 años, las vacaciones tendrán una duración de 7 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar la persona empleada de forma fehaciente a la empresa su decisión.

De conformidad con el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, se acuerda que cuando una persona empleada cumple los requisitos para la jubilación y cumpla 64 años, si desea jubilarse tendrá derecho a ello en las condiciones que fija dicho Real Decreto.

#### *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del estatuto de los trabajadores, se reconoce a los trabajadores y a las trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y un máximo de 75%, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años en caso de que tenga la consideración de "mutualista", o, en caso contrario, a los 61 años de edad.

Cuando el personal empleado solicite la jubilación parcial, la empresa estará obligada a conceder la misma y la reducción de jornada.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso contestará en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que puede haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada, pago de salarios, etc. Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente al personal, especificando caso por caso las condiciones de cada persona empleada.

Cuando el personal empleado solicite la reducción de jornada y la jubilación parcial, la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en las fechas que pacten ambas partes. Hasta que la persona jubilada llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 31º.- Fondo para ayuda de estudios.*

Se establece un fondo de ayuda a estudios para las personas empleadas y sus hijos/hijas, con al menos un año de antigüedad en el servicio, por una cantidad de 2.450.- euros durante la vigencia del Convenio.

Para poder ser peticionario de esta ayuda, habrá de acreditar la realización de los estudios mediante la correspondiente matrícula oficial.

#### *Artículo 32º.- Revisión médica.*

Se realizará por parte de la empresa y a través de su servicio médico, una revisión médica anual, que consistirá en una serie de pruebas obligatorias que a criterio de su personal facultativo sean necesarias. Dicha revisión se realizará si ello es posible dentro de la jornada laboral y de no ser así se compensará al personal el tiempo empleado en ella con el equivalente a una hora extraordinaria.

#### *Artículo 33º.- Retirada del permiso de conducir.*



En el supuesto de que a su conductor/a, prestando servicio con vehículo de la empresa o yendo o regresando al trabajo, le sea provisionalmente retenido o retirado sin reincidencia el permiso de conducción por la autoridad competente, la empresa, le asignará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su categoría y puesto de trabajo.

Se exceptúan de este supuesto las retenciones o suspensiones del carnet motivadas por embriaguez o drogadicción.

En el caso de que el personal de conducción, tuviesen que sacar alguna licencia nueva, la empresa correrá con los gastos ocasionados.

No se considera reincidencia en la situación anteriormente descrita, cuando haya transcurrido un mínimo de cinco años desde la anterior suspensión del carnet de conducir.

#### *Artículo 34º.- Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno del servicio y con respecto al personal sometido al ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará conforme a la legislación vigente.

No obstante, si el cambio de puesto de trabajo fuera definitivo, la empresa lo justificará al Comité de Empresa.

Cuando se genere una vacante o se incremente el personal en cualquiera de los turnos de trabajo tendrá preferencia el personal del resto de los turnos, con la antigüedad como criterio de preferencia.

#### *Artículo 35º.- Cláusula de subrogación.*

Todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido afectados al presente convenio colectivo, pasarán obligatoriamente a depender de la nueva empresa que contratase con el consorcio para la realización del servicio y en las condiciones laborales que recoge éste convenio, respetándose asimismo, categoría y antigüedad adquiridas.

#### *Artículo 36º.- Permisos retribuidos.*

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la administración o, en su defecto por no existir el citado Registro, el certificado de convivencia.

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

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 si es a otro municipio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) El personal, por lactancia de un/una menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El padre o la madre, por su volun-



tad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma o en una hora con la misma finalidad o acumular la hora en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un o una menor de 8 años o una persona con minusvalía 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 duración de aquélla.

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

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

La persona empleada deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los permisos relacionados en los apartados b) y c) se deberán disfrutar en el momento de producirse el hecho causante o mientras se mantenga la situación que ha generado el derecho, dentro de un plazo máximo de quince días.

#### *Artículo 37º.- Permisos no retribuidos.*

La empresa concederá, con un preaviso por parte de la persona empleada mínimo de un mes, un período de treinta días de permiso no retribuido al año. Esta vacante temporal generará la obligación empresarial de ser cubierta durante su duración.

#### *Artículo 38º.- Excedencias.*

##### *Excedencia voluntaria*

La persona empleada, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona empleada si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a dieciocho meses, la reincorporación de la persona excedente será automática, debiendo ser comunicada dicha reincorporación con un mes de antelación a la finalización de la excedencia. En caso de no solicitar dentro del plazo previsto su reincorporación, la persona empleada perderá el derecho al reingreso.

En caso de que la persona excedente por un periodo no superior a dieciocho meses solicite una prórroga y ésta se le conceda, perderá en ese momento su derecho a la reincorporación automática.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso (excepto en las excedencias de duración no superior a dieciocho meses) en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En caso de no solicitar su reincorporación dentro del plazo previsto, la persona empleada perderá el derecho al reingreso.

Durante el período de excedencia la persona empleada no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.



## *Excedencia por cuidado*

El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado, cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal empleado, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas empleadas generasen este derecho por la misma persona sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una nueva persona 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 por cuidado será computable a efectos de antigüedad y la persona excedente tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

*Artículo 39º.- Suspensiones con reserva de puesto de trabajo: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.*

### *Paternidad:*

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo/hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores por discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

En cuanto al desarrollo de ésta y el resto de suspensiones se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4, 48.5 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

### *Artículo 40º.- Horas sindicales.*

BOPSO-88-02082013



La representación sindical de personal y prevención de riesgos laborales, tendrá reconocidas 20 horas mensuales para el ejercicio de su cargo. (La representación de personal podrá en determinados casos hacer cesión de las horas sindicales para la realización de asambleas en el propio centro de trabajo).

La representación legal del personal tendrá derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación, se efectuará en cómputo semestral, ( 120 horas ) enero-junio y julio-diciembre de cada año.

*Artículo 41º.- Censos.*

La empresa entregará a la representación del personal, dos censos al año, uno el 1 de enero y otro el 30 junio.

*Artículo 42º.- Compromiso con la igualdad de oportunidades.*

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

*Artículo 43º.- Ascensos.*

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

Para ascender a una categoría distinta de la que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que tengan en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba de dos meses. Durante ese período la persona empleada que ha ascendido ostentará la categoría profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, la persona empleada volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

El personal empleado de nueva contratación tendrá un periodo de prueba en dependencia del grupo o categoría para el que hayan sido contratados, en ningún caso superior a un tercio del periodo del contrato.

Grupo técnico: tres meses

Grupo de producción: un mes

Grupo de gestión y admón.: tres meses

*Artículo 44º.- Medio Ambiente.*

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizand o sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr eficiente adaptación en sus procesos productivos a las exigencias ambientales.

*Artículo 45º.- Salud Laboral.*



El trabajador o la trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz frente a los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo.

La protección de los riesgos laborales es responsabilidad de la empresa. Correlativamente, el personal tiene el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

La empresa está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada al personal que contrata, en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos para la propia persona empleada o para sus compañeros/compañeras o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de servicios concertados ajenos. La persona empleada está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada persona empleada por cada empresa y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La representación sindical del personal ejercerá las funciones de delegado o delegada de prevención, disponiendo de los créditos horarios mensuales necesarios para su labor.

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

Drogodependencias: los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de la persona empleada, facilitando el tratamiento a aquel que lo solicite voluntariamente. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

#### *Artículo 46º.- Protección de la maternidad.*

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa

BOPSO-88-02082013



deberá determinar, previa consulta con la representación del personal, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En caso de que no existan puestos compatibles con el estado de la trabajadora embarazada o que a pesar de que si existan no puedan ser ocupados por razones organizativas o productivas de la empresa, la trabajadora afectada podrá pasar a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto previamente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o de la hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si no existieran puestos.

*Artículo 47º.- Violencia de género.*

*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*

Acoso sexual es 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.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Comisión de Igualdad que se cree desarrollará medidas de igualdad, contenidas o no en un plan de igualdad, dirigidas a prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

*Derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género por parte de sus parejas o exparejas.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de la jornada durante el tiempo necesario.

Asimismo la trabajadora que sufra violencia de género tendrá derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo, es decir, podrá concretar un nuevo horario laboral de entrada y salida a pesar de que en la empresa no hubiere distintas formas de ordenar el tiempo de trabajo.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá dº a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



Las situaciones de violencia que dan lugar a estos derechos se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

*Artículo 48º.- Ayudas Sociales.*

Se abonarán los gastos de renovación del carné de conducir, a aquel personal oficial de 1ª conductor-maquinista, que utilice el mismo para el servicio de la empresa, así como cualquier otro permiso o tarjeta profesional de capacitación que las leyes establezcan para la realización del cometido profesional. Siempre que no haya caducado y que al menos, tengan una antigüedad igual o superior a 1 año en el servicio. Emitiéndose la correspondiente factura a nombre de la empresa.

*Artículo 49º.- Ropa de Trabajo.*

Invierno: una camisa, un pantalón, un par de botas, un jersey, un gorro y además una toalla y una cazadora adecuada cada dos inviernos.

Verano: una camisa o polo, un pantalón, un par de zapatos, una chaqueta y una gorra.

En función del puesto de trabajo de cada trabajador, un traje de agua, mascarillas ó guantes necesarios para la realización de su labor específica.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La tabla de retribuciones que se incorpora al convenio, forma parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente sistema de grupos profesionales:

*GRUPO PERSONAL MANDOS:*

**PERSONAL ENCARGADO:** La persona empleada que tiene a su cargo el mando sobre el 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.

*GRUPO PERSONAL OPERARIO:*

**PUESTOS TECNICOS**

**PERSONAL OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO:** Personal operario que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y con pleno rendimiento y dedicación.

**PERSONAL OFICIAL 1ª DE CONDUCTOR-MAQUINISTA:** En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos básicos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

**PUESTOS DE PRODUCCIÓN:**

**PERSONAL OFICIAL 2ª TRIADOR/RA-MAQUINISTA:** Personal operario que sin llegar a la especialización y perfección exigida al personal maquinista, ejecutan los cometidos de su



oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Entre sus obligaciones se encuentran el manejo de todas las máquinas que no requieran la utilización del carnet de conducir C.

**PERSONAL DE MANIPULACIÓN-TRIAJE:** Personal encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente, en cualquier puesto de la planta, que esté especificado en el servicio.

**GRUPO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN:**

**ADMINISTRATIVO:** Personal con la cualificación necesaria para la gestión administrativa de la planta y que realiza sus cometidos con la máxima eficiencia y confianza de la jefatura del servicio.

**CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA**

Durante el presente año, 2012, se hará disfrute de un día de AP pactado en el anterior convenio y que no se pudo disfrutar en el CC de 2011.

**TABLA SALARIAL 2012 DEFINITIVA**

Días a multiplicar	365	365	299	299	249	299	299	299	365	365	365	1	1	1	1	Total
Categoría	S.Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Turno	Plus Transporte	Plus Calid.	Plus Incen.	Plus Asisten.	Plus Conve.	Plus Lavand.	Plus Adminis.	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Marzo	Paga S.Martín	
Encargado	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	13,58	12,58	1,32	0,86	0,30	0,00	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	25.902,62
Oficial mecánico	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	14,18	14,68	1,32	0,86	0,30	0,00	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	26.709,89
Conductor Maquinista Oficial 1ª	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	6,17	5,84	1,32	0,86	0,30	0,00	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	21.672,04
Oficial 2ª	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	6,31	2,91	1,32	0,86	0,30	0,00	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	20.840,49
Peón manipulador	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	6,31	0,324	1,32	0,86	0,30	0,00	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	20.066,36
Auxiliar administrativo	27,99	5,59	9,48	3,43	2,95	6,31	0,324	1,32	0,86	0,30	9,33	1.067,10	1.067,10	1.067,10	1.067,10	23.471,03

**HORA EXTRA**

**OFICIAL MECANICO: 19,11**

**MAQUINISTA OFICIAL 1ª: 17,28**

**OFICIAL 2ª MAQUINISTA: 16,15**

**MANIPULADOR: 16,15**

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO: 16,15**

**PLUS FESTIVO**

**Encargado: 138,13**

**Oficial 1º Mecánico: 138,13**

**Oficial 2ª Maquinista: 129,23**

**Conductor Maquinista: 138,13**

**Peón Mantenimiento: 129,23**

Soria, julio de 2013.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1861

BOPSO-88-02082013