



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2020, 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 Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (centro de trabajo: servicio de recogida, limpieza viaria y punto limpio de Soria).*

Convenio o Acuerdo: Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

Expediente: 42/01/0015/2020

Fecha: 27/11/2020

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Daniel Iglesias Pablos

Código 42000232011994.

Visto el texto del convenio colectivo de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (centro de trabajo: Servicio de recogida, limpieza viaria y punto limpio de Soria), suscrito de una parte por los miembros del Comité de Empresa adscritos a los sindicatos U.G.T. y CC.OO., y de otra por la representación de la empresa, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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  
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.  
CENTRO DE TRABAJO: SERVICIO DE RECOGIDA, LIMPIEZA VIARIA  
Y PUNTO LIMPIO DE SORIA**

**CAPÍTULO I  
Normas Generales**

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

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., del centro de trabajo de Soria y los Representantes de los trabajadores/as del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Basuras y Punto Limpio.

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.*

BOPSO-140-11122020



El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que esté afecto a los servicios que la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de Soria, para la limpieza viaria, recogida de basuras y punto limpio.

*Artículo 3º.- Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021

*Artículo 4º.- Duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el día 31 de diciembre de 2025, 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 la misma, cuatro representantes de los trabajadores/as y cuatro de la empresa, designados de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Para existir acuerdo será necesario la conformidad de la mitad más uno de los vocales que integran la comisión.

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.

La comisión tendrá competencia para resolver las discrepancias sobre la inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, según establece el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de so-



meter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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.- 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 9º.- Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo queda establecida en 35 horas a la semana.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 30 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivamente trabajado.

El sábado que coincidiendo con libranza sea festivo, se compensara con descanso equivalente, este se concederá siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el párrafo siguiente.

Durante la vigencia del presente convenio las personas trabajadoras disfrutarán de cuatro días laborables de licencia al año, retribuidos como realmente trabajados. Dichos días deberán comunicarlos por escrito a la Dirección de la Empresa con 72 horas de antelación. No pudiendo coincidir más de una persona si es conductor/a o dos personas si son peones/as en el mismo día. Tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras que primero entreguen la petición, salvo en caso de urgencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de permiso por asuntos particulares cuando se tenga una antigüedad de 9 años, incrementándose, como máximo en un día adicional al cumplir los 18 años de antigüedad.

Lo anterior entrará en vigor, a partir del 1 de enero de 2022 para el primer día asuntos particulares, y el 1 de enero de 2023 para el segundo siempre y cuando se cumplan en dichas fechas los requisitos de antigüedad antes referidos.

*Artículo 10º.- Descanso semanal.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo que se halle prestando sus servicios en las actividades que se recogen en el mismo y que se hallan integrados en los Servicios de Limpieza Pública, realizarán sin discriminación su fiesta semanal en domingo.

No obstante, lo especificado en el apartado anterior, para el personal afecto a estos servicios, que trabajan en un servicio público de inexcusable ejecución diaria, se establecerán para esos días unos turnos de trabajo, que se formarán con personal voluntario.

En el supuesto de que no quedarán suficientemente cubiertos los puestos de trabajo necesarios para realizar los servicios previstos, se completarán los cuadros de personal por riguroso turno rotativo y de entre la totalidad de los efectivos de los servicios.

Se establecen el siguiente sistema de descansos en sábados:



- Un sábado trabajado y uno descansado.

El incremento de plantilla que se produzca deberá ser de conformidad con el Excelentísimo Ayuntamiento de Soria.

### *Artículo 11º.- Fiestas.*

El personal afecto a estos servicios, por estar considerado y tratarse evidentemente como queda dicho, de un servicio público, está obligado a realizar los días de fiesta, clasificados como tales en el Calendario laboral editado por la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, una jornada igual a la realizada en el mismo día laborable que de la semana corresponda.

La hora trabajada en domingos y festivos se abonará según se indica en la tabla anexa al convenio.

Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa que presten efectivamente servicios durante la duración total de las fiestas de San Juan tendrán derecho a percibir un día adicional con la consideración de festivo trabajado.

Al personal de recogida que realiza su trabajo, se le abonará siete horas, los domingos y festivos que trabaje, independientemente del tiempo que tarde en realizar el servicio.

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.

En los días 24 y 31 de diciembre no se realizará el servicio de recogida nocturna.

### *Artículo 12º.- Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de treinta y un días de vacaciones retribuidas, de las cuales 25, al menos, serán laborables.

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 en quincenas, de carácter rotativo, durante el periodo comprendido entre el 15 de abril y el 16 de octubre ambos inclusive, distribuidas de forma homogénea tanto en número de peones como de conductores.

Los días que falten, hasta alcanzar los 25 laborables, serán disfrutados, mediante la confección de un calendario elaborado por la empresa, en orden a organizar adecuadamente el servicio.

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

Las vacaciones se interrumpirán, así como no comenzarán el cómputo de las mismas si en el momento de su disfrute la persona trabajadora se encuentra, o le es reconocida, situación de incapacidad temporal por contingencia profesional, enfermedad común o baja maternal.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

#### *Artículo 13º.- Conceptos retributivos.*

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

Complemento personal: Antigüedad

Complemento de puesto de trabajo: Nocturnidad, Tóxico, Asistencia, Corretornos



Complemento de calidad y cantidad: Calidad e Incentivos.

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

Complemento extrasalarial: Transporte.

Plus Grúa

*Artículo 14º.- 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.

*Artículo 15º.- Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base.

*Artículo 16º.- Plus de nocturnidad.*

Todos las personas que trabajan entre las 21 horas y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna y en la cantidad consistente en el 25% sobre el salario base.

*Artículo 17º.- Plus tóxico, penoso y peligroso.*

El personal operario afecto a los servicios de limpieza viaria, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en una cuantía del 20% sobre el salario base.

*Artículo 18º.- Plus correturnos y plus grúa*

*Plus correturnos*

Única y exclusivamente para las personas trabajadoras que, dentro del mes, se les cambie de turno de trabajo por necesidades del servicio. El importe de dicho plus será de hasta un máximo de 20 € mensuales, siempre y cuando el mismo trabajador dentro del mes sufra más de 5 veces un cambio de turno. Si se trata de tres cambios (hasta 5), se le abonarán 10 €. Y menos de 3 cambios, 5 €. En ningún caso este plus será consolidable.

*Plus grúa*

Única y exclusivamente para las personas trabajadoras que manejen continuamente a lo largo de una jornada, la grúa del camión autocargante siempre y cuando no vayan acompañados de un peón que les ayude. El importe de dicho plus será de 3€ y se abonará por día efectivamente trabajado en las condiciones descritas en el párrafo anterior. En ningún caso, este plus será consolidable.

*Artículo 19º.- Plus de transporte.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un plus de transporte por día efectivamente trabajado, consistente en la cantidad indicada en la tabla anexa.

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

Todas las personas trabajadoras percibirán por los conceptos de calidad e incentivo por día trabajado, las cantidades que se especifican en la tabla anexa, según las diferentes categorías.

*Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán cada una según se indica en la tabla anexa.

Dichas gratificaciones se devengarán trimestralmente:

- Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo de cada año.

BOPSO-140-11122020



- 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.

Las pagas de marzo y verano se incrementaran con la antigüedad correspondiente a cada persona trabajadora 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 24 de diciembre de cada año.

*Artículo 22º.- Deducciones.*

Las personas trabajadoras 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 23º.- Paga de vinculación.*

Se generará una bolsa por importe de 40.000 euros anuales, que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio y, que se abonará en un único pago en el mes de diciembre, entre aquellas personas trabajadoras que cumplan con el requisito imprescindible, de tener un año de antigüedad en la empresa a la fecha de abono.

Aquellas personas trabajadoras que habiendo cumplido el requisito referido y causen baja en la Compañía durante el año en curso, tendrán derecho a la parte proporcional que le corresponda de la bolsa, en proporción al tiempo de permanencia este año y, a su jornada de trabajo.

Las categorías de libre designación por la Compañía, esto es, Jefe/a de Servicio, quedan exentas del derecho a percibir esta paga.

*Artículo 24º.- Revisión salarial*

Año 2021: 0%. Se establece un incremento salarial del 0%. Por lo tanto, la tabla salarial definitiva del año 2020 pasa a ser la definitiva del año 2021.

Año 2022: 0%. Se establece un incremento salarial del 0%. Por lo tanto, la tabla salarial definitiva del año 2021 pasa a ser la definitiva del año 2022.

Año 2023: 1%

Año 2024: 2%

Año 2025: 3%

La revisión para cada uno de los años de vigencia del convenio, se realizará sobre todos los conceptos retributivos, exceptuando la paga de vinculación.

Dicha revisión será consolidable y sirviendo de base para el incremento retributivo de los años sucesivos de vigencia del convenio.

Para los años 2021 y 2022 el incremento es del 0%.

*Artículo 25º.- Incapacidad temporal.*

BOPSO-140-11122020



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

*Artículo 26º.- Anticipos reintegrables.*

a) El personal con más de un año en la empresa, podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 2.000 euros.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y el Comité, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores/as solicitantes 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 12.000- euros.

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

## CAPÍTULO IV Mejoras sociales

*Artículo 27º.- Seguro colectivo de vida.*

La empresa suscribirá, una póliza de accidente de trabajo que garantice a cada persona trabajadora las siguientes indemnizaciones:

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, 50.000 euros.

En caso de incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, 50.000 euros.

Las cuantías señaladas anteriormente permanecerán invariables 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 esta empresa.

*Artículo 28º.- Jubilación.*

Se estará a lo que indique la Ley en cada momento.

Las personas trabajadoras, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Las interesadas deberán solicitarlo, petición que deberá ser aceptada por la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Las solicitudes de las personas trabajadoras incluidos en el Anexo II se entenderán automáticamente aceptadas una vez se produzca su solicitud siempre y cuando cumpla el requisito de preaviso.

Se permitirá que las personas trabajadoras puedan, si es de su interés, cumplir la jornada pendiente de forma acumulada.

*Artículo 29º.- Fondo para ayuda de estudios.*

Para poder ser solicitante de esta ayuda, habrá de acreditar la realización de los estudios mediante la correspondiente matrícula, así como las facturas de los libros y material escolar.

BOPSO-140-11122020



Se establece un fondo de ayuda a estudios para los empleados y sus hijos por una cantidad de 2.816,54 euros anuales. Dicha cantidad se revisará anualmente conforme a los incrementos pactados para cada año.

Este Fondo de ayuda, se repartirá de la siguiente manera:

- De manera proporcional entre todas las personas trabajadoras y/o hijos/as, que puedan ser solicitantes de esta ayuda.

- Esta proporcionalidad se establecerá, en función de los días efectivamente dados de alta en la empresa, entre el 1 de septiembre del año anterior al del reparto de la ayuda y el 31 de agosto del año del reparto de la ayuda.

- Esta proporcionalidad, también se establecerá, en función del porcentaje de jornada de cada persona trabajadora.

- Deben ser personas trabajadoras que efectivamente estén dados de alta en la empresa, el día 31 de agosto del año del reparto de la ayuda.

*Artículo 30º.- 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 sus facultativos sean necesarias.

Las personas trabajadoras reguladas por el presente convenio, podrán ausentarse, de su puesto de trabajo, el tiempo imprescindible para asistir a consulta médica propia y por acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad.

*Artículo 31º.- 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.

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 32º.- Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa y con respecto a las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora siguiendo las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisos para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

BOPSO-140-11122020



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

Las personas trabajadoras con contrato en limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos no podrán desempeñar otras tareas, en contra de su voluntad, que las derivadas del pliego de condiciones elaborado por el ayuntamiento de Soria para este fin, incluso si la misma empresa tiene adjudicados otros servicios en la misma localidad.

*Artículo 33º.- Movilidad geográfica y traslado.*

En ningún caso se efectuará movilidad geográfica fuera del ámbito de los servicios contratados con el Ayuntamiento de Soria a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo. Sin embargo, si una persona trabajadora de la empresa solicita voluntariamente el traslado a otro centro de trabajo donde se encuentre ubicado la misma empresa, ésta analizará las posibilidades y, en caso de existir alguna opción para el traslado, informará al trabajador/a para que éste decida al respecto.

*Artículo 34º.- Cláusula de subrogación.*

Todas las personas trabajadoras que estén afectados por el presente convenio colectivo pasarán obligatoriamente a depender de la nueva empresa que contratase el servicio en las condiciones laborales que recoge éste convenio y el art. 49 y ss del Convenio General del Sector, respetándose asimismo la antigüedad adquirida.

*Artículo 35º.- 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.

La persona 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) 3 días hábiles por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad debiendo coincidir el primero de estos con el hecho causante. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- c) 2 hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad debiendo coincidir el primero con el hecho causante. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- f) 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.



g) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El padre o la madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. El periodo de lactancia se podrá acumular en jornadas completas, según lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico 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, 1/8 y un máximo de la 1/2 de duración de aquélla.

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

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

i) Un día por boda de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad siempre y cuando se justifique, independientemente sea fuera o no de la provincia.

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 36º.- Permisos no retribuidos.*

La empresa concederá anualmente, con un preaviso por parte de la persona trabajadora mínimo de un mes, un período de treinta días de permiso no retribuido. No podrán disfrutar de este derecho más de dos personas trabajadoras al año.

#### *Artículo 37º.- Excedencias.*

La persona trabajadora, 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 el mismo trabajador/a 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 trabajadora en excedencia 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 trabajadora perderá el derecho al reingreso.

En caso de que la persona trabajadora en excedencia 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

La excedencia contemplada en los párrafos cuarto y quinto constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La persona trabajadora 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 hubiera 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 trabajadora perderá el derecho al reingreso.

Durante el período de excedencia la persona trabajadora 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.

#### *Artículo 38º.- Horas sindicales*

Los/as delegados/as sindicales tendrán reconocidas 15 horas para el ejercicio de su cargo.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo semestral, con lo cual, cada Sindicato con representación en la Empresa dispondrá de una bolsa semestral de horas sindicales por el equivalente al crédito horario legal correspondiente a sus representantes, disponiendo de dicha horaria indistintamente entre sus representantes.

#### *Artículo 39º.- Censos*

La empresa entregará dos censos al año, uno en enero y otro en junio.

#### *Artículo 40º.- 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 incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

#### *Artículo 41º.- Ascensos.*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa, Jefe/a de Servicio, Encargado/a y Encargado/a de Brigada.

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.



En las vacantes que se produzcan, la empresa dará preferencia, a la hora de realizar las pruebas y valorar las circunstancias, al personal interno de la plantilla. En el caso de que dicho personal no supere satisfactoriamente las mismas o no cumplan con las circunstancias requeridas, la empresa podrá contratar a personal que no forme parte de la plantilla.

El tribunal que determinará si se superan satisfactoriamente las pruebas y si se cumplen los requisitos exigidos, estará compuesto por un miembro del comité de empresa y la compañía, teniendo la última decisión y palabra, la compañía.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba de dos meses. Durante ese período la persona trabajadora 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 trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

#### *Artículo 42º.- 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, movilizándolo sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr eficiente adaptación en sus procesos productivos a las exigencias ambientales.

#### *Artículo 43º.- Salud laboral.*

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

Drogodependencias: los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud la persona trabajadora, 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. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores/as que será quien conjuntamente decidan la vía más correcta.

#### *Artículo 44º.- Ayudas sociales.*

Se abonarán los gastos de renovación del carné de conducir a aquellos conductores/as que utilicen el mismo para el servicio de la Empresa, siempre que no haya caducado, emitiéndose la correspondiente factura a nombre de la Empresa.

#### *Artículo 45º.- Ropa de trabajo.*

Invierno:

- Conductores/as: Entrega anual de una camiseta térmica, un pantalón, un forro polar, un chaleco y entrega bianual de un par de botas (tipo goretex o similar)

- Resto de categorías: Entrega anual de una camiseta térmica, un pantalón, un forro polar y entrega bianual de anorak (tipo tres cuartos), cazadora de invierno (bianual en años alternativos al anorak) y un par de botas (bianual, tipo goretex o similar).



Verano: Entrega anual de una camisa, un pantalón, una cazadora de verano, una gorra y de manera bianual, un par de zapatos cómodos y ligeros.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL I

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza el empleo de las personas trabajadoras actuales, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores/as.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Las categorías serán las siguientes:

*Encargado/a:* La persona trabajadora que tiene a su cargo el mando sobre el personal operativo, 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.

*Conductor/a o Maquinista-Oficial de 1ª:* 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, vehículos remolcados o sin remolcar, tanto como todo sistema electro-mecánico integrado en el vehículo y su carrozado. 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.

*Peón/a:* Persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

*Mecánico/a:* Persona trabajadora que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

*Oficial/a de segunda Maquinista:* Persona trabajadora que sin llegar a la especialización y perfección exigida a los conductores, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Entre sus obligaciones se encuentran tanto el mantenimiento de las máquinas y vehículos, como el manejo de todas las máquinas y vehículos que no requieran la utilización del carnet de conducir C.

*Encargado/a de brigada:* A las órdenes del encargado general, tiene a su cargo una brigada de varios operarios, cuyo trabajo ordena y vigila.

*Auxiliar administrativo/a:* Persona trabajadora que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

*Oficial de primera administrativo/a:* Persona trabajadora que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, 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.

*Jefe/a administrativo:* Persona trabajadora que actúa a las órdenes del jefe de servicio y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 140

Viernes, 11 de diciembre de 2020

o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Durante la vigencia del presente convenio, no se procederá a la ampliación de nuevas categorías.

ANEXO 1: Tabla Salarial Provisional

ANEXO 2: Personas trabajadoras susceptibles de acceder a la jubilación parcial durante la vigencia del convenio.

## PROVISIONAL 2020

Categoría	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus Transporte	Plus Calidad	Plus Incentivos	Plus Asistencia	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Marzo	Paga S.Martín	Salario Año
PEON DIA	30,34	6,08	0,00	3,21	6,83	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	21.285,13
PEON NOCHE	30,34	6,08	7,59	3,21	5,01	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	23.010,77
OFICIAL DE 2º MAQUINISTA	30,34	6,08	0,00	3,21	6,83	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	21.285,13
CONDUCTOR DIA	30,34	6,08	0,00	3,21	6,69	6,30	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	23.027,72
CONDUCTOR NOCHE	30,34	6,08	7,59	3,21	6,69	6,30	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	25.295,80
ENCARGADO DE BRIGADA	30,34	6,08	0,00	3,21	6,69	6,30	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	23.027,72
OFICIAL MECANICO	30,34	6,08	0,00	3,21	15,36	15,92	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	28.496,19
ENCARGADO	30,34	6,08	7,59	3,21	14,74	13,63	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	29.892,98
AUX. ADMON	30,34	6,08	0,00	3,21	6,83	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	21.285,13
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	30,34	6,08	0,00	3,21	15,36	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	23.834,88
JEFE ADMON.	40,65	6,08	0,00	3,21	6,83	0,34	1,42	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	25.050,67
JEFE DE SERVICIO	82,92	0,00	0,00	3,21	0,00	0,00	0,00	1.156,63	1.156,63	1.156,63	1.156,63	35.690,37
TOTAL	365	365	299	249	299	299	299	1	1	1	1	

### Horas extras

Peón día	17,51
Peón noche	18,73
Conductor día	18,73
Conductor noche	21,72
Oficial Mecánico	21,72
Aux. Admón.	17,51

Soria, 27 de noviembre de 2020.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estefano. 2152

BOPSO-140-11122020