

# 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

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del Convenio Colectivo Valoriza Servicios Medioambientales de Toledo, con número de convenio colectivo 45000211011984, suscrito de una parte, por un representante de la empresa y de otra, por un nueve representantes de los trabajadores presentado inicialmente ante este Organismo el día 6 de marzo de 2020, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente el 25/06/2020 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo /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 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 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 Empleo y Economía (hoy 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 en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 17 de agosto de 2020.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### **Convenio Colectivo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Valoriza Servicios Medioambientales, en el Servicio de Limpieza Pública, Viaria y Recogida de R.S.U. de la Ciudad de Toledo**

##### **CAPÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES**

###### **Artículo 1.** Partes que lo concertan y legitimación

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

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

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

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



## CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES

### **Artículo 3.** Ámbito funcional, personal y territorial

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

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

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

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

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

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente la totalidad del articulado pactado en el presente Convenio Colectivo.

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

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

### **Artículo 6.** Condiciones más beneficiosas

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

### **Artículo 7.** Compensación y absorción

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

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

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

### **Artículo 8.** Comisión Mixta Paritaria

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

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

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

## CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

### **Artículo 9.** Contratación

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

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

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

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

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



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

La duración de dichos contratos vendrá determinados conforme a lo dispuesto en el art. 15.1. a, b y c del RD Legislativo 2/2015, en cualquier caso, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar vendrá establecido en la legislación vigente del momento.

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

C) En caso de que por parte de la empresa sea necesaria la contratación de trabajadores o trabajadoras a jornada completa, preferentemente se realizará entre los trabajadores y trabajadoras que se encuentre con una relación contractual con la misma a tiempo parcial y que así lo expresen, debiendo dar traslado a todos ellos de esa circunstancia a través del Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### **Artículo 10.** Clasificación profesional

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

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

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

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

##### **Grupo de mandos intermedios:**

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

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

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

D) Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Capataces. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

##### **Grupo de peones:**

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

F) Peón de brigada: Realizará los trabajos habituales de la brigada.

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

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

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

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

##### **Grupo de conductores:**

L) Conductor recogida: Su trabajo es la conducción y cuidados del vehículo que se le asigne de acuerdo con esta categoría.

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



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

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

**Grupo de oficiales:**

P) Oficial primera mecanico: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos o titulación del oficio y la práctica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

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

R) Oficial primera administración: Desarrollará funciones puramente administrativas bajo las directrices del jefe de administración, tales como facturación, control de clientes, atención telefónica, redacción de documentos etc., o cualquier otra labor administrativa que el jefe de administración considere conveniente.

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

## CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

### Artículo 11. Organización del trabajo

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

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

### Artículo 12. Prestación del trabajo

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

Normalmente se prestará el trabajo habitual. No obstante, por necesidad urgente, deberá el/a trabajador/a prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables. Previo conocimiento o posterior comunicación, según la urgencia, de estas circunstancias por parte del Comité de Empresa.

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

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

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

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

### Artículo 13. Productividad

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

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

### Artículo 14. Movilidad geográfica y funcional

#### a) Movilidad geográfica:

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

#### b) Movilidad Funcional:

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



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

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

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

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

## CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

### Artículo 15. Promoción y ascensos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES

### Artículo 16. Sistema salarial

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

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

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

### Artículo 17. Retribuciones

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

- Salario base: Es el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría.
- Antigüedad 1986: se abonará en la forma establecida en el artículo 21 del presente convenio colectivo.
- Complemento Antigüedad: se abonará en la forma establecida en el artículo 20 del presente convenio colectivo.
- Plus Convenio: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Transporte: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías. Este plus, tiene carácter extra salarial.
- Plus Limpieza Viaria: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Actividad: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todas las categorías.
- Plus Nocturno: Este plus se abonará en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- Plus Manejo Carga Lateral: Este Plus, tendrá la consideración de naturaleza no consolidable, únicamente lo percibirán trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del permiso de conducción y cursos de formación obligatorios que establece la legislación vigente, realice la recogida de contenedores de carga lateral durante la jornada completa del trabajador/a.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en el anexo II, por día efectivo de trabajo, a partir del 1 de enero del año 2022. Dicho Plus no se percibirá en vacaciones, bajas por IT, ni cualquier otro tipo de ausencia al trabajo, aunque sea justificada (ni licencias, ni horas sindicales a excepción de la reunión con la propia empresa, etc.)

- Plus Manejo de Grúa: Este Plus, tendrá la consideración de naturaleza no consolidable, únicamente lo percibirá trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del permiso de conducción y cursos de formación obligatorios que establece la legislación vigente, maneje la grúa para el vehículo de recogida selectiva, única y exclusivamente y realice el servicio durante la jornada completa del trabajador.

Este plus se abonará en la cuantía establecida en el anexo II, por día efectivo de trabajo. Dicho Plus no se percibirá en vacaciones, bajas por IT, ni cualquier otro tipo de ausencia al trabajo, aunque sea justificada (ni licencias, ni horas sindicales a excepción de las reuniones con la propia empresa, etc.)

- Paga de Diciembre: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Pagas de Marzo/Beneficios: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Julio: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Vacaciones: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Paga de Octubre/Cultural: Se abonará en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.
- Complemento Personal: Este Complemento retribuye condiciones económicas particulares adquiridas con anterioridad al presente convenio, abonándose mensualmente.

Las retribuciones mencionadas anteriormente se abonarán de la siguiente forma:

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

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

### Artículo 18. Abono de las retribuciones

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

La cuantía bruta de cada una de las pagas referidas será el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría.

#### **Artículo 20.** Complemento Antigüedad

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

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

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

#### **Artículo 21.** Antigüedad 1986

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

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los/as trabajadores/as afectos del presente convenio colectivo percibirán con la denominación de Horas Extras la cantidad reflejada en el Anexo II, por hora trabajada.

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

En el supuesto de que las necesidades del servicio exijan que un/a trabajador/a haya de ser cambiado temporalmente de su turno habitual de trabajo, se le abonará un incentivo en la cuantía establecida en el Anexo II, por cada día efectivo trabajado en el nuevo turno, esta situación no podrá prolongarse por más de dos meses consecutivos por trabajador/a.

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

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

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

**Artículo 24.** Anticipos y préstamos

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

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

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

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

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

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

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

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

La cuantía puesta a disposición del Comité prevista para estos préstamos se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

**Artículo 25.** Servicios Especiales

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

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

El servicio especial de la procesión del Corpus Christi, se gratificará al trabajador o trabajadora que lo realice con la cuantía establecida en el Anexo II, adicionales a la remuneración que, por prestar servicios en día festivo, se percibe.

El servicio especial de la Cabalgata de Reyes se gratificará al trabajador o trabajadora que lo realice, con la cuantía de establecida en el Anexo II, adicionales a la remuneración que, por prestar servicios en día festivo, se percibe.

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

**Artículo 26.** Incremento salarial

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

1.- Para el año 2020 las tablas definitivas serán las que figuran como Anexo I.

2.- Para el año 2021 se efectuará un pago único no consolidable por el importe resultante de aplicar un 1% sobre el salario bruto anual de cada una las categorías profesionales reflejadas en las tablas salariales definitivas del año 2020. Dicho importe tendrá la misma regulación que la paga de diciembre comprendida en el art.19 del presente convenio.

Por lo tanto, las tablas definitivas del año 2021, serán las tablas definitivas del año 2020.

3.- Para el año 2022, el incremento será el siguiente:

- El 1% correspondiente al año 2021, de cada una de las categorías, consolidará en tablas con fecha de efectos del 1 de enero de 2022.- Una vez consolidado éste 1% indicado en el párrafo anterior, se realizará un incremento del 2,5%, pasando las tablas a ser la definitiva del año 2022.

4.- Para el año 2023 será de aplicación, un incremento del 3.5 %, sobre las tablas salariales definitivas del año 2022, pasando dichas tablas a ser las definitivas del año 2023.

5.- El montante económico correspondiente al incremento salarial de los años 2022 y 2023, se repartirá entre los conceptos que la comisión paritaria determine.

**CAPÍTULO VIII. JORNADA****Artículo 27.** Jornada de trabajo

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



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

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

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

#### **Artículo 28.** Horarios de trabajo

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

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

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

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

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

#### **Artículo 31.** Vacaciones

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

Los/as trabajadores/as a tiempo parcial, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales correspondientes a la parte proporcional del periodo de contratación, cuyo disfrute se realizará de forma continuada y rotativa entre los/as trabajadores/as, preferentemente en los meses de julio a septiembre ambos incluidos.

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

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

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 38.3 del RD Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Los/as trabajadores/as disfrutarán, durante la vigencia del presente convenio, de cinco días (5) de asuntos propios cada uno de los años de vigencia, que se abonarán en la cuantía resultante de dividir la Paga de Vacaciones correspondiente a la categoría del trabajador/a, entre treinta días naturales.

La plantilla de sábados, domingos y festivos disfrutara, de dos (2) días de asuntos propios. A partir de año 2022 estos días se incrementarán en uno más, resultando tres (3) Días de Asuntos propios, que se abonarán en la cuantía resultante de dividir la Paga de Vacaciones correspondiente a la categoría del/ de la trabajador/a, entre diez días naturales.

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

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

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

Noche:

- Conductores: un trabajador/a.
- Peones: dos trabajadores/as.

Día:

- Conductores: tres trabajadores/as.



- Peones: cinco trabajadores/as.

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

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

**Artículo 33.** Licencias y permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres (3) días laborables por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Padre-madre, suegro/a, hijo/a, yerno-nuera, abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a; tanto del/de la trabajador/a como de su cónyuge).

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

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

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

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

e) Tres días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

2. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/as sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con



disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 35.** Excedencias.

##### 1. Excedencia forzosa:

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

##### 2. Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en las letras a) y b) del presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras, así como trabajadores y trabajadoras, de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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



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

c) En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del RD 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

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

**Artículo 36 y 37.** Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a

En todo lo relativo a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a (ya sea por maternidad o paternidad), se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Salvo cambios en la legislación vigente, la suspensión del contrato por nacimiento de hijo consistirá en:

- Para la madre biológica: la suspensión del contrato consiste en 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

- Para el progenitor distinto de la madre biológica (antigua paternidad):

- Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019: ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

- Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020: el periodo de suspensión será de doce semanas, de las cuales, las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida tras el parto.

- A partir del 1 de enero de 2021, la suspensión del contrato se equipará al de la madre biológica y por tanto, el progenitor distinto de la madre biológica disfrutará de un periodo de suspensión del contrato de 16 semanas, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto.

La suspensión de contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas el periodo obligatorio inmediatamente posterior al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal, o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

## CAPÍTULO X. SALUD LABORAL

### Artículo 38. Salud laboral

#### a) Principios generales:

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

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

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

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

- Derecho de protección frente a los riesgos.

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

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

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

- Evaluaciones de riesgos y Acción Preventiva.

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

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

- Vigilancia de la salud.

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



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

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

- Medios de protección y equipos de trabajo.

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

- Derecho a la información.

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

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

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

c) Las medidas de emergencia y evacuación.

- Riesgos graves e inminentes.

De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la formación.

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

- Delegados de prevención.

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

Sus competencias son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**c) Deberes de los trabajadores y trabajadoras en materia de Prevención de riesgos:**

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

Los/as trabajadores/as deberán, en particular:

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

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

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

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

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

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

a) Incapacidad permanente total:

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la empresa procederá, a petición del trabajador/a y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de



la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador/a dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as.

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

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

b) Incapacidad permanente parcial:

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

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del /de la trabajador/a en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador/a en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

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

**Artículo 40.** Otras formas de movilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

**Artículo 44.** Prendas de trabajo

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

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

Las cantidades y frecuencias serán las siguientes:

Para invierno:

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

Para verano:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 46.** Póliza de seguros

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

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

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

**Artículo 47.** Revisión médica

Al personal de nuevo ingreso se le realizará un reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo.

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

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



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

**Artículo 48.** Incapacidad Temporal.

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

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

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

## CAPÍTULO XI. OTRAS MEJORAS SOCIALES

**Artículo 49.** Fondo social.

Se creará un Fondo de Acción Social el cual tendrá la cuantía establecida en el Anexo II el cual será incrementado anualmente con las cuantías no agotadas, así como con el incremento pactado en el presente convenio.

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

Este complemento se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II.

**Artículo 50.** Premio a la jubilación

A) La edad de jubilación ordinaria será conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de la solicitud de jubilación del/ de la trabajador/a, estableciéndose un premio a la jubilación para aquellos trabajadores y trabajadoras que soliciten la Jubilación, 1 ó 2 años antes de la edad que le corresponda al/a trabajador/a, siempre y cuando el/la trabajador/a lleve más de diez años en la prestación del servicio:

Las cuantías de dichos premios son los que figuran en el Anexo II del presente Convenio Colativo, siendo revisadas cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos.

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

B) La empresa facilita la Jubilación Parcial Anticipada a aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo deseen, siempre que cumplan con lo establecido en la legislación vigente.

La Jubilación Parcial se realizará a petición de los/as trabajadores/as que reuniendo los requisitos así lo expresen. Siendo estudiada por la Comisión Paritaria cada una de estas peticiones.

A los efectos la empresa facilitará la documentación necesaria para la petición de dicha Jubilación, expresando en la misma el tipo de contratación a efectuar, debiendo ser preferentemente y a petición del/a trabajador/a con contrato de relevo.

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

**Artículo 51.** Formación Profesional

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

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

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

## CAPÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES

**Artículo 52.** Derechos sindicales.

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

**Artículo 53.** Censo laboral

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

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

## CAPÍTULO XIII. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 54.** Subrogación del personal

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



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

#### CAPÍTULO XIV. FALTAS Y SANCIONES

##### **Artículo 55.** Faltas y Sanciones

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

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

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

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

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

A estos efectos las partes se adhieren al Plan de Igualdad de la Empresa Valoriza, Publicado en el BOE número 76 de fecha 29 de marzo de 2019, comprometiéndose al desarrollo de las medidas y planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

A estos efectos las partes se adhieren al Protocolo de Prevención del Acoso de la Empresa Valoriza, Publicado en el BOE número 76 de 29 de marzo de 2019, No obstante, las partes contribuirán de manera activa a la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización a los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional Primera.-** Derecho supletorio

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

##### **Disposición Adicional Segunda.-** Instituto Laboral de Castilla – La Mancha

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

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

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

##### **Disposición Adicional Tercera.-** Género neutro

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

##### **Disposición Adicional Cuarta.-** Condiciones de trabajo

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



Igualmente, a los efectos de lo acordado en reunión del día 07/03/2001 (baldeo en horario nocturno, la empresa reitera su compromiso de cumplir los acuerdos alcanzados con anterioridad mediante los cuales se llegaba al consenso de que, por debajo de 4 grados centígrados, no se realizaran labores de baldeo, haciendo hincapié en que los encargados comuniquen con rapidez a los operarios las órdenes de no baldeo siempre que se den tales circunstancias.

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

**Disposición Adicional Quinta.-** Fondo de Pensiones/Jubilación.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio se creará una comisión que estudie la integración dentro de las mejoras sociales, la creación o suscripción de un Fondo de Pensiones/Jubilación colectivo, con aportaciones de las partes. Para ello se propondrá las ofertas de entidades de planes de Jubilación/Pensiones.



ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

TABLA DEFINITIVA AÑO 2.020 TIEMPO COMPLETO																
NOMBRE	SALARIO BASE	11			11			11			1			1		
		PLUS CONVENIO	PLUS ABONAB.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSP	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	PAGA MARZO	PAGA OCTUBRE	PAGA VACACIONE	Festivos			
PEON LIMPIEZA DIA	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	60,60	
PEON LIMPIEZA REPASO	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	60,60	
PEON TALLER	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	60,60	
PEON LIMPIEZA NOCHE	852,44	139,48	135,88	105,13	209,30	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	77,69	
PEON RECOGIDA DIA	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	74,40	
PEON RECOGIDA NOCHE	852,44	139,48	135,88	105,13	209,30	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	91,08	
PEON BRIDADA DIA	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	64,86	
PEON BRIGADA NOCHE	852,44	139,48	135,88	105,13	209,30	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	81,92	
PEON BARREDORA MANUAL	852,44	139,48	135,88	105,13	-	167,84	161,24	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.218,30	1.667,82	60,60	
CONDUCTOR LIMPIEZA DIA	868,43	207,02	135,88	130,02	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	65,28	
CONDUCTOR LIMPIEZA NOCHE	868,43	207,02	135,88	130,02	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	82,44	
CONDUCTOR RECOGIDA DIA	868,43	207,02	135,88	130,02	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	79,09	
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	868,43	207,02	135,88	130,02	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	95,96	
CONDUCTOR BARREDORA DIA	868,43	207,02	135,88	130,02	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	78,99	
CONDUCTOR BARREDORA NOCHE	868,43	207,02	135,88	130,02	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	86,75	
OFICIAL 2º ADMINISTRACION	920,72	207,02	135,88	170,28	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	79,05	
OFICIAL 2º MECANICO	920,72	207,02	135,88	170,28	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	79,05	
ENCARGADO BRIGADA	920,72	207,02	135,88	130,02	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	71,17	
ENCARGADO BRIGADA NOCHE	920,72	207,02	135,88	130,02	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	71,17	
OFICIAL 1º ADMINISTRACION	920,72	288,02	135,88	366,90	-	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	79,05	
OFICIAL 1º MECANICO	920,72	288,02	135,88	382,26	209,30	167,84	161,24	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.285,89	1.841,19	79,05	
CAPATAZ CONDUCTOR DIA	1.102,34	288,02	135,88	216,86	-	167,84	161,24	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.879,51	103,46	
CAPATAZ CONDUCTOR NOCHE	1.102,34	288,02	135,88	216,86	209,30	167,84	161,24	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.318,45	1.879,51	103,46	
JEFE DE TALLER	1.102,34	315,63	135,88	401,46	213,45	167,84	161,24	1.563,83	1.563,83	1.563,83	1.563,83	1.563,83	1.563,83	2.196,27	79,05	
ENCARGADO	1.201,85	350,12	135,88	446,65	244,91	195,64	175,64	1.707,83	1.707,83	1.707,83	1.707,83	1.707,83	1.707,83	2.400,89	103,46	





## ANEXO II

## Artículos con conceptos económicos:

ARTÍCULO	CONCEPTO	CUANTÍA AÑO 2020
17	Plus Grúa	22,34
	Plus carga lateral	11,17
20	Complemento de Antigüedad	
	Tiempo Completo	6,06
	Tiempo Parcial	2,93
21	Antigüedad 1986	I.P.C. Real
22	Horas Extraordinarias	12,00
24	Anticipos y Préstamos	27.263,16
23	Incentivo por cambio de turno	3,00
25	Servicios Especiales	
	Corpus Christi	343,14
	Cabalgata de Reyes	157,80
46	Póliza de Seguro	26.724,73
49	Fondo Social	8.030,34
50	Premio a la Jubilación	
	1 año antes	2.043,24
	2 años antes	2.512,68

## ANEXO III

**Fondo social:**

Se creará un Fondo de Acción Social el cual tendrá la cuantía reflejada en el Anexo II, el cual será incrementado anualmente con las cuantías no agotadas, así como con el incremento pactado en el presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

La cuantía del Fondo Social, se revisará cada uno de los años de vigencia del presente convenio, conforme al IPC real de cada uno de ellos, reflejándose su cuantía en el Anexo II

#### ANEXO IV

##### Grados de consaguinidad o afinidad. Titular/Conyuge:

<b>1<sup>er</sup> Grado</b>	Padres	Suegros	Hijos	Yernos/Nueras
<b>2<sup>o</sup> Grado</b>	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
<b>3<sup>o</sup> Grado</b>	-	Tíos	Sobrinos	-

N.º I.-3595