

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima”, servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Paracuellos de Jarama (pueblo, a excepción de la urbanización “Miramadrid”). (Código número 28101471012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima”, servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Paracuellos de Jarama (pueblo, a excepción de la urbanización “Miramadrid”), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de abril de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 3 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS  
SÓLIDOS URBANOS DE PARACUELLOS DE JARAMA  
(PUEBLO, A EXCEPCIÓN DE LA URBANIZACIÓN "MIRAMADRID")**

**CAPÍTULO I**

**Condiciones generales**

**Art. 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.**— El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa concesionaria del servicio, "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima", así como por el representante legal de los trabajadores. Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a la empresa y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Art. 2. Ámbito personal y territorial.**— El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local al personal de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, Sociedad Anónima", concesionaria del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Paracuellos de Jarama (Pueblo, a excepción de la urbanización "Miramadrid").

Regulando las condiciones de trabajo entre la empresa adjudicataria y los trabajadores adscritos a dicho centro.

**Art. 3. Vigencia, duración y prórroga.**— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2020.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

**Art. 4. Absorción de personal.**— Se estará a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado referente a la subrogación de personal.

**Art. 5. Condiciones.**— Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

**Art. 6. Absorción y compensación.**— Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, 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 éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**Art. 7. Derechos adquiridos.**— Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

**Art. 8. Comisión Mixta Paritaria.**— El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

Estará integrada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo será sometida con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

**Art. 9. Solución extrajudicial de conflictos.**— La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la Empresa 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 Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## CAPÍTULO II

### Condiciones de trabajo

**Art. 10. Jornada de trabajo.**— La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

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

Los sábados no festivos se abonarán como día efectivo de trabajo.

Se dispondrá de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Se concederá cada año dos días laborables de licencia retribuida en el período de Navidad, que preferentemente irán unidos a un festivo navideño, sin que excedan de tres días seguidos, que se disfrutarán de modo que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25 por 100 de la plantilla de cada contrata, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 28 de este convenio.

A partir del año 2020, en el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres con un sábado, ésta se trasladará al viernes y si coincide en domingo, al lunes.

**Art. 11. Horas extraordinarias.**— Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con el/los Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

**Art. 12. Vacaciones.**— Las vacaciones para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 22 días hábiles siempre que se disfruten dentro del periodo estival, el cual abarca desde el 1 de julio al 1 de octubre.

En el caso de que algún trabajador desee disfrutar de sus vacaciones integras fuera del período estival (excepto en el mes de diciembre), disfrutará de 23 días hábiles.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre trabajadores/as y representantes de los mismos y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

En ningún caso el disfrute de las vacaciones sobrepasará el 31 de diciembre del año en curso, salvo las excepciones establecidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 13. Sanciones y despidos.**— Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del/los Delegado/os de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

**Art. 14. Excedencias.**— Voluntaria: Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el/los Delegado/os de Personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Excedencia forzosa: Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

**Art. 15. Clasificación profesional.**— La clasificación profesional se estructura en grupos profesionales, y se estará a lo establecido en esta materia a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**Art. 16. Conductores.**— En posesión como mínimo del carné de conducir clase “C”, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores/as tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

La Empresa facilitará y abonará íntegramente el CAP a todos los trabajadores que pertenezcan al subgrupo profesional de Conductor.

El curso podrá realizarse tanto en horario correspondiente a la jornada laboral como fuera de la misma, en función de los horarios de que dispongan las autoescuelas con las que se concierten. En caso de que el citado curso se realice fuera de la jornada laboral, la Empresa compensará el tiempo de duración del mismo al trabajador.

**Art. 17. Nuevas tecnologías.**— Cuando la empresa introduzca nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los Representantes legales de los trabajadores, etc.).

**Art. 18. Licencias y permisos.**— Las empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajado- res que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) 3 días naturales por enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica, ingreso u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables a dos días naturales más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- d) 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto Si ocurriese enfermedad grave, sea aumentará a cinco días.
- e) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual. Un mismo trabajador solo podrá disfrutar de los dos días una vez cada cinco años. En caso contrario, disfrutará de un día natural. 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- f) 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguineidad o por afinidad y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- g) Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Se considera la realización de un desplazamiento cuando el hecho ocurra a más de 150 kilómetros de Paracuellos de Jarama.

Para todas las licencias expuestas anteriormente, se comenzará a disfrutar de las mismas desde los hechos causantes. Si los hechos ocurrieran durante la jornada de trabajo, el trabajador/a tendrá la opción de escoger si la licencia comienza ese mismo día o al día siguiente. Si se escogiera el comienzo del disfrute al día siguiente, el trabajador tendrá la obligación de finalizar completamente su jornada laboral.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

**Art. 19. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.**— Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendrá el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Los conductores que no obtengan la renovación del carné de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico podrán elegir entre ser admitidos en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez, siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendrá el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, el trabajador percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los 65 años en ese momento.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la contrata, salvo traslados o subrogaciones.

**Art. 20. Ascensos.**— Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Subencargado General.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación de conductor se proveerán en la contrata por este mismo sistema.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en el/los centro/s de trabajo, la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, el/los delegado/os de Personal estará representado por un vocal, el cual debe ser representante de los trabajadores.

**Art. 21. Plazas vacantes.**— Se entregará a primeros de cada año a los representantes legales de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la Contrata indicando nombre, apellidos, categoría, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento, tipo de contrato.

**Art. 22. Prendas de trabajo.**— La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal cada dos años las siguientes prendas:

Ropa de verano cada dos años:

- 2 pares de pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 cazadora de verano.
- 1 gorra.

Ropa de invierno cada dos años:

- 2 pares de pantalones forrados
- 2 camisas de manga larga.
- 1 forro polar.
- 1 cazadora de invierno.

- 1 anorak.
- 1 gorra de invierno forrada.
- 1 traje de agua (Anual).

Calzado anual:

- 1 par de zapatos.
- 1 par de botas de invierno con forro interior.
- 1 par de botas de agua para peones.

En caso de que deteriore o rompa alguna de estas prendas anuales, estas serán sustituidas inmediatamente por otras nuevas, entregando las rotas o deterioradas.

Se darán botas de seguridad para el personal que lo solicite.

A todos/as los/as trabajadores/as se les entregará los guantes de trabajo necesarios, los cuales serán sustituidos por los viejos, que se entregarán para recibir los nuevos.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

**Art. 23. Incrementos salariales.**— Conceptos retributivos:

- 2017: 0%, por lo que la tabla salarial del 2016 pasa a ser la definitiva del 2017.
- 2018: 0%, por lo que la tabla salarial del 2017 pasa a ser la definitiva del 2018.
- 2019: Sobre la tabla definitiva del 2018 se aplicará un incremento del 0,75% del IPC del 2018, pasando a ser ésta la tabla definitiva del 2019.
- 2020: Sobre la tabla definitiva del 2019 se aplicará un incremento correspondiente al IPC del 2019, pasando a ser ésta la tabla definitiva del 2020.

El incremento del IPC se aplicará siempre y cuando el mismo sea positivo. En caso de IPC negativo el incremento será del 0%.

**Art. 24. Antigüedad.**— Complemento de antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Contrata, consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salariobase.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Contrata.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

**Art. 25. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.**— Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Cuantía: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.

Período de devengo: Las de verano y Navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

**Art. 26. Participación de beneficios.**— El último día hábil del mes de febrero, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la Tabla Salarial del Anexo I.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

**Art. 27. Pluses.**— Son los indicados en el Anexo I y se denominan:

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c) Incentivos.

Los referidos pluses, al ser estos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el artículo 35, "Enfermedad".

**Art. 28. Aplicación de pluses.**— Los pluses indicados en el artículo 27 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos señalados en los artículos 33, 34 y 35.

**Art. 29. Día y lugar de pago.**— El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

**Art. 30. Anticipos quincenales.**— Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 300- euros.

#### CAPÍTULO IV

##### Mejoras sociales

**Art. 31. Seguro colectivo de vida.**— En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 19.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

La empresa suscribirán un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

**Art. 32. Anticipos reintegrables.**— El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 750 euros.

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la empresa y el/los Delegado/s de Personal, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 14 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables la cantidad de 2.500 euros.

**Art. 33. Prestaciones sociales.**— En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 75 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 250 euros.



**Art. 34. Accidentes de trabajo.**— En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

**Art. 35. Enfermedad.**— Incapacidad laboral transitoria: en caso de que un trabajador, la Seguridad Social, le diera de baja. El trabajador podrá asistir al centro de atención al trabajador para certificarle la baja, y en caso cobraría el 100 por 100 del salario, como si fuese un día laboral normal.

**Art. 36. Hospitalización.**— En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el artículo 27 del Convenio.

**Art. 37. Jubilación.**— 37.1. Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la Contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los 60 años: 346,31 euros.
- A los 61 años: 295,21 euros.
- A los 62 años: 270,22 euros.
- A los 63 años: 240,71 euros.
- A los 64 años: 190,75 euros.
- A los 65 años: 140,79 euros.
- A los 66 años: 140,79 euros
- A los 67 años: 140,79 euros

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 140,79 euros por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

37.2. En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente, en cada momento, que resulte de aplicación; sin perjuicio, de lo establecido en la disposición transitoria primera.

**Art. 38. Medidas contra la violencia de género.**— La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

## CAPÍTULO V

### Seguridad y salud en el trabajo

**Art. 39. Principios generales.**— Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las

personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

**Art. 40. Embarazo, lactancia y maternidad.**— Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

**Art. 41. Revisión médica.**— Se realizará un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario salvo en los supuesto que se establezcan por ley, por parte de la entidad que la empresa designe. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador/a en sobre cerrado a su nombre y constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Espirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el tiempo necesario para que el trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo (de carácter voluntario salvo en los supuesto que se establezcan por ley).

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### Garantías sindicales

**Art. 42. Garantías sindicales.**— Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo. Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados sindicales, de Personal y miembros del Comité de empresa: Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el 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. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias, irán a cargo de la empresa.

Los/as delegados/as sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de la empresa.

**Art. 43. Cuotas sindicales.**— A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos o centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato o

central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

**Días de asuntos propios.**— A partir del año 2018 la plantilla a jornada completa tendrá un día adicional de asuntos propios (es decir, en total tendrá tres días de asuntos propios)

Estos días podrán ser disfrutados, como máximo, por 1 conductor y 2 peones simultáneamente y será necesario un preaviso de al menos 72 horas por necesidades organizativas, así como que sea autorizado expresamente por el responsable del servicio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

**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 oportunidades 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 a 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 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (“Boletín Oficial del Estado” de 23 de marzo).

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para Favorecer la Continuidad de la Vida Laboral de los Trabajadores de Mayor Edad y Promover el Envejecimiento Activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

Que en el presente Convenio Colectivo se establecía un marco normativo referente a la jubilación, a la jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial), así como de la jubilación especial anticipada a los 64 años; por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encontraban afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias.

Por ello, el referido Convenio Colectivo fue objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para Favorecer la Continuidad de la Vida Laboral de los Trabajadores de Mayor Edad y Promover el Envejecimiento Activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4, apartado 1.º, del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en

materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación (Plan de Jubilación Parcial) prevista en el artículo 37, apartado 2.º, del Convenio Colectivo y consecuentemente sus efectos, permanezcan transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a únicamente los trabajadores afectados (jubilados parciales) por los citados registros ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

Igualmente, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo ratifican y convalidan en todos sus términos y condiciones el Acuerdo Colectivo alcanzado, al respecto, entre la Dirección de la empresa y el Delegado de personal (UGT).

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES MENSUALES AÑO 2017**

## PERSONAL JORNADA COMPLETA

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	INCENTIVOS	P. TRANSPORTE	P. PENOSO	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL ANUAL
MANDO	CAPATAZ	34,24	27,96	4,75	6,87	0,00	1.498,31	1.498,31	533,69	2.913,24	28.713,49
OPERARIO	CONDUCTOR DIA	30,44	16,07	4,75	6,10	0,00	1.236,76	1.236,76	466,99	2.091,74	22.574,65
OPERARIO	PEON DIA	27,54	13,64	4,75	5,52	0,00	1.110,96	1.110,96	422,52	1.745,31	20.143,18

## PERSONAL JORNADA PARCIAL

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	INCENTIVOS	P. TRANSPORTE	P. PENOSO	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL ANUAL
MANDO	CAPATAZ	34,24	27,96	4,75	6,87	26,05	725,63	725,63	258,47	1.410,88	13.906,03
OPERARIO	CONDUCTOR DIA	30,44	16,07	4,75	6,10	21,32	598,96	598,96	226,16	1.013,03	10.933,05
OPERARIO	PEON DIA	27,54	13,64	4,75	5,52	19,20	538,04	538,04	204,63	845,25	9.756,26

**TABLAS SALARIALES MENSUALES AÑO 2018**

## PERSONAL JORNADA COMPLETA

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	INCENTIVOS	P. TRANSPORTE	P. PENOSO	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL ANUAL
MANDO	CAPATAZ	34,24	27,96	4,75	6,87	0,00	1.498,31	1.498,31	533,69	2.913,24	28.713,49
OPERARIO	CONDUCTOR DIA	30,44	16,07	4,75	6,10	0,00	1.236,76	1.236,76	466,99	2.091,74	22.574,65
OPERARIO	PEON DIA	27,54	13,64	4,75	5,52	0,00	1.110,96	1.110,96	422,52	1.745,31	20.143,18

## PERSONAL JORNADA PARCIAL

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	S. BASE	INCENTIVOS	P. TRANSPORTE	P. PENOSO	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VACACIONES	TOTAL ANUAL
MANDO	CAPATAZ	34,24	27,96	4,75	6,87	26,05	725,63	725,63	258,47	1.410,88	13.906,03
OPERARIO	CONDUCTOR DIA	30,44	16,07	4,75	6,10	21,32	598,96	598,96	226,16	1.013,03	10.933,05
OPERARIO	PEON DIA	27,54	13,64	4,75	5,52	19,20	538,04	538,04	204,63	845,25	9.756,26

(03/29.436/18)

