Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Sociedad Anónima de Agricultores de la Vega de Valencia (recogida y limpieza, centro de trabajo de la ciudad de Valencia, zona 1) (Código: 46000592011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa SOCIEDAD ANÓNIMA DE AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALÈNCIA para el personal adscrito a la división de recogida y limpieza, centro de trabajo de la ciudad de Valencia, zona 1, para los años 2016-2019.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 13 de enero de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 30 de enero de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, P.V. (artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA (DIVISIÓN RECOGIDA Y LIMPIEZA)- CENTRO DE TRABAJO DE VALENCIA (ZONA 1)- AÑOS 2016 - 2019

Art. 1.- Ámbitos personal, funcional y territorial

Son partes firmantes del presente Convenio la representación de los trabajadores y trabajadoras de los servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos Limpieza Pública y cualesquiera otros servicios complementarios, del contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Valencia a la mercantil SOCIEDAD ANÓNIMA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, así como la representación legal de dicha mercantil.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal adscrito al contrato referido en el párrafo anterior.

Art. 2.- Ámbito temporal y efectos económicos

Este Convenio Colectivo estará en vigor desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019. Las condiciones retributivas que en el mismo se pactan tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de cada año.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado sin necesidad de comunicación formal, al término de su vigencia, manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Art. 3.- Compensación y absorción

El presente Convenio Colectivo de Trabajo anula y sustituye al anterior, por lo que las condiciones económicas y sociales que ahora se pactan compensarán y absorberán las provenientes de anteriores Convenios Colectivos. Igualmente, sólo podrán modificarse en el futuro las retribuciones ahora pactadas (salvo las revisiones estipuladas), por aplicación de disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales, cuando fueren superadas considerándolas en su cómputo anual; en caso contrario, quedarán compensadas y absorbidas por el presente Convenio, que subsistirá vigente y se aplicará en sus propios términos.

En su consecuencia, al personal que viniere percibiendo salarios superiores a los que en el presente se acuerdan, se les respetarán aquéllos como garantía "ad personam", siendo absorbibles en los Convenios o revisiones salariales que en el futuro se pacten.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones convenidas formarán un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente; por lo que la pretensión de modificar cualquiera de las mismas supondrá la necesidad de negociar un nuevo Convenio, previa denuncia del actual.

Art. 5.- Comisión Paritaria

Estará formada por cada parte de la mesa negociadora, con un máximo de DOS miembros por cada parte, a cuyo juicio se someterán ineludiblemente, en primera instancia, cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio. La comisión se reunirá en el plazo de 10 días desde la solicitud de una de las partes indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de 7 días y los acuerdos necesitarán la unanimidad de las partes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria deberán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana vigente en cada momento. De igual modo, las partes intervinientes podrán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, no siendo el arbitraje, por tanto, obligatorio.

Art. 6.- Cláusula sobre precios

Por la especial característica del Contrato Administrativo que desarrolla, la empresa no repercute al público usuario de dicho servicio público las retribuciones pactadas, estándose en cada caso concreto a lo dispuesto en las cláusulas contractuales de dicho Contrato Administrativo. En su virtud, la efectividad del presente Convenio, así como de las revisiones salariales previstas en el mismo, quedan supeditadas a que se acepte por la corporación contratante la repercusión que su aplicación comporta en los costes salariales de los servicios.

Art. 7.- Normativa supletoria

Lo convenido en este acuerdo, será de aplicación en aquellos supuestos en que no exista regulación específica en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 23/05/2013), o cuando se mejore lo establecido en dicho Convenio o en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.- Amplitud del contenido del Convenio

El presente Convenio Colectivo recoge cuantas mejoras sociales y económicas permanecen vigentes de anteriores Convenios Colectivos, actualizadas, en su caso, con las nuevas condiciones que ahora se pactan.

Art. 9.- Organización del trabajo

El personal afectado por el presente Convenio deberá realizar su trabajo en cualquiera de los servicios que en cada momento les sea asignado por sus superiores o superiores jerárquicas, dentro del respeto a la categoría profesional que ostenten.

9.1.- Recogida de basuras:

a) Se realizará tanto por el sistema manual como mediante el empleo de contenedores y compactadores. Dicha actividad comprenderá la prestación de los servicios de recogida de basuras domiciliarias (incluida la de residuos procedentes de comercios e industrias que sean asimilables a los residuos domiciliarios), de mercados y de hospitales, retirada de residuos procedentes de la limpieza de playas, recogida selectiva de residuos, recogida manual de los residuos ex-

cedentes que queden fuera de los distintos tipos de contenedores, recogida de vehículos abandonados y de enseres inservibles, limpieza de contenedores y compactadores; y en general cualesquiera servicios de análoga naturaleza.

b) El sistema de trabajo seguirá siendo a tarea, con el límite establecido para la jornada máxima legal, incluyendo el día de descanso semanal, que para el personal en servicio diurno será el domingo, y para el de servicio nocturno, comprenderá la noche del sábado al domingo.

9.2.- Limpieza pública

a) Esta actividad comprenderá la prestación de los servicios de barrido (manual, mecánico y mixto); baldeo (manual, mecánico o tangencial y mixto); riego y fregado (mecánico y manual); vaciado y limpieza de papeleras; limpieza de jardines y mercados; recogida de excrementos de animales; limpieza de inmuebles y zonas sin urbanizar; limpieza de pintadas y carteles; limpieza de arena de playas; brigadas de alta operatividad; y, en general, cualesquiera servicios de análoga naturaleza.

b) El trabajo se prestará en jornada continuada (salvo que las condiciones de determinados servicios exijan la jornada partida) y se ajustará a una jornada laboral de 38 horas semanales, distribuidas uniformemente durante los 6 días laborables de la semana a razón de 6 horas y 20 minutos/día; y el día de descanso semanal, para el personal en servicio diurno será el domingo, y para el de servicio nocturno, comprenderá la noche del sábado al domingo.

c) En los servicios que requieran la utilización de vehículos, éstos deberán ser conducidos por personal con el carnet adecuado al vehículo que conduzcan.

d) En lo posible, el personal de limpieza viaria será distribuido de forma que se les adscriba al Parque más cercano a su domicilio. De conformidad con el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género acreditada documentalmente, tendrá preferencia para cambiar de parque dentro de una misma localidad, según lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, reguladora de las medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

9.3.- Mantenimiento

Esta actividad comprenderá las tareas de mantenimiento, reparaciones, albañilería, fontanería, electricidad, pintura y cualesquiera otras auxiliares o que sean requeridas por necesidades de la empresa.

La organización del trabajo será la misma que la del personal de limpieza, salvo el horario, que será preferentemente desde las 7.30 hasta las 13.50 horas, y la retribución será la establecida en las tablas salariales.

9.4.- Otros servicios:

Para el resto de los servicios la duración de la jornada será de 40 horas semanales o el tope máximo legal que se determine en cada momento y, en todo caso, para las circunstancias no previstas en el presente Convenio, respecto al régimen y organización general del trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 23/05/2013).

9.5.- Común a todos los servicios:

La organización del trabajo para el personal que cause alta en la empresa con posterioridad al día 30/11/2001, será la que ha quedado establecida en los puntos anteriores. No obstante, en lo que se refiere al día de descanso semanal legalmente establecido, éste podrá corresponder a cualquier día de la semana, en función de las necesidades del servicio y, por tanto, no coincidirá necesariamente con el domingo, para el personal en servicio diurno, ni con la noche del sábado al domingo, para el personal del servicio nocturno.

Art 9.6. Taller:

El personal del servicio de Taller deberá estar en posesión del permiso de conducir C, y estará obligado a conducir los vehículos de la empresa cuando sea necesario para el mantenimiento y la reparación de los mismos, tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de las mismas.

Art. 10.- Sistema retributivo

a) Todas las remuneraciones ordinarias que se devenguen se abonarán mediante nómina mensual y por periodos vencidos, mediante transferencia bancaria en cuenta de la que cada miembro de la plantilla deberá ser titular. Dichas transferencias bancarias se realizarán dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a aquél al que corresponde la retribución.

b) Para el abono de las pagas extraordinarias se seguirá igual sistema de transferencias bancarias; y en cuanto a la fecha de su pago, se estará a lo dispuesto para cada una de ellas, según se especifica más adelante.

c) En paralelo al proceso de digitalización que se está produciendo en las Administraciones públicas, y en aplicación del compromiso de SAV con el medio ambiente, durante la vigencia del presente convenio SAV llevará a cabo cuantas actuaciones sean necesarias al objeto de desarrollar y poner en funcionamiento, una plataforma online, desde la que el trabajador/a se descargará la nómina mensual, sustituyendo de esta manera a la nómina en formato de papel.

Art. 11.- Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

Se establece la calificación de puestos tóxicos, penosos o peligrosos en función del puesto desempeñado para los puestos de conductores, personal de taller, así como peones adscritos tanto al servicio de recogida de basuras como de limpieza urbana. La retribución que por estos conceptos recibirán los puestos mencionados se realizará conforme a lo establecido en el artículo 14.3

Art. 12.- Trabajo en días festivos

Cuando dentro del año coincidan dos o más días festivos consecutivos, el personal de recogida y limpieza trabajará en función de las necesidades del servicio, percibiendo una retribución complementaria además de la retribución por día natural en alta (propia de un festivo). Este complemento de retribución se abonará en la nómina del mes que corresponda, y su importe para el personal de recogida consistirá en los complementos salariales por trabajo efectivo prestado en dicho festivo, más el 100 % (cien por cien) del salario base y complementos correspondientes a un día trabajado.

Art. 13.- Plus de mayor actividad

a) La compensación económica por el exceso de trabajo del personal de recogida y limpieza, correspondiente a los servicios prestados los lunes y días siguientes a festivos, serán de las cuantías que más adelante se determinan, y que constan en las tablas salariales anexas.

b) La compensación de los días de la Semana Fallera y fiestas de Navidad y Reyes, se percibirá por el total de la plantilla y se consignará en la nómina mensual que en cada caso corresponda.

Por ser movibles tales fiestas, la Dirección fijará anualmente los días correspondientes a cada uno de dichos periodos en que debe percibirse este plus, a la vista de las necesidades de los servicios y oído el Comité de Empresa, y cuyo número es el que seguidamente se indica:

- Navidad y Reyes: 3 días para todo el personal.
- Semana Fallera: 5 días para los peones/as de Limpieza Pública y 3 días para el resto, estableciéndose un complemento fijo de 15.-€ en cada uno de los años 2016 a 2019 a distribuir de la siguiente manera: para los peones/as de Limpieza, 3.-€ por cada uno de los 5 días en los que les corresponda cobrar el Plus de mayor Actividad; y para el resto de la plantilla, 5.-€ por cada uno de los 3 días en los que les corresponda cobrar el Plus de mayor Actividad.

Art. 14.- Condiciones retributivas

A partir del presente Convenio, la retribución de la plantilla estará compuesta por los siguientes conceptos, en las cuantías que igualmente se expresan:

14.1.- Salario base

Lo será el fijado para cada categoría dentro de su actividad, por aplicación del incremento antes establecido, según se detalle en la correspondiente Tabla Salarial vigente en cada momento.

14.2.- Complemento personal de antigüedad

Al personal en situación de alta en la Empresa hasta el día 23 de Julio de 1991, se le seguirá manteniendo la anterior estructura de dicho complemento, consistente en bienes del cinco por ciento (5%) del salario base, sin más limitación que la que establecía el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores vigente en dicha fecha.

El personal contratado a partir de aquella fecha con carácter fijo, se regirá por la escala siguiente:

- A los 5 años, el diez por ciento (10%).
- A los 15 años, el veinticinco por ciento (25%).
- A los 20 años, el cuarenta por ciento (40%).
- A los 25 ó más años, el sesenta por ciento (60%).

En todo caso, los devengos por antigüedad tendrán efectividad desde el primer día del mes en que se produzca su vencimiento.

14.3.- Complementos de puesto de trabajo

a) Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad

De acuerdo con lo estipulado en el art. 11 de este Convenio y a tenor de lo previsto en el artículo 34 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (B.O.E. 23/05/2013), el personal percibirá por día trabajado y bajo la nomenclatura genérica de "P. toxic., pelig., penos"- recogido en nómina como "Plus Toxicidad", un plus consistente en el 25% del salario base, que retribuirá dos de los tres conceptos antes mencionados, en función del puesto de trabajo desempeñado.

b) Plus de nocturnidad

Todo el personal que realice su jornada entre las veintiuna y las seis horas, percibirá el 25% del salario base, por día trabajado en tales circunstancias, en concepto de dicho plus.

c) Plus de barredoras

Todos los peones y peonas de limpieza que realicen su trabajo conduciendo dichas máquinas, percibirán un plus consistente en el importe que se determine en la Tabla Salarial vigente en cada momento, por día efectivamente trabajado en tales condiciones.

La previsión contenida en el párrafo anterior se hará extensiva a partir del 01 de enero de 2018, a los peones y peonas que realicen su trabajo conduciendo furgonetas.

14.4.- Complemento de calidad de trabajo

Plus de mayor actividad: Se estará a las circunstancias previstas en el art. 13 del Convenio para su devengo, que será siempre por día trabajado; y sus cuantías serán las que se determinen en la Tabla Salarial vigente en cada momento.

14.5.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Gratificaciones Extraordinarias: Serán cuatro al año, cada una de ellas por cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y devengo anual: Beneficios, Vacaciones, San Martín de Porres y Navidad.

Las tres primeras se abonarán, debidamente especificadas, con las nóminas de los meses de Febrero, Junio y Octubre, respectivamente; y la de Navidad en nómina individualizada, dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fiesta. La tercera de ellas retribuirá a cada trabajador, los servicios efectivos que pueda prestar el día de San Martín de Porres; todas ellas se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a su devengo.

El Salario sobre el que se calcularán sus importes será el devengado en el mes que corresponda su abono, a excepción de la paga de Beneficios, que se calculará sobre los salarios vigentes en 31 de Diciembre del año anterior.

14.6.- Gratificación por asistencia

Consistente en el pago mensual de la cantidad que se establezca en la Tabla Salarial vigente en cada momento según categorías, que se abonará al personal que asista al trabajo todos y cada uno de los días del mes que le corresponda trabajar, sin excepción, no recibiendo dicha gratificación ni parte proporcional alguna en caso de faltar, por la causa que fuese, un solo día al trabajo durante el mes.

A los solos efectos del presente artículo, de entre los días en que correspondiera a un miembro de la plantilla asistir al trabajo y no lo haga, se considerarán únicamente como trabajados los días de permiso retribuido y los períodos de vacaciones.

En relación con el personal que, por motivos de inicio o finalización de contrato, comiencen o finalicen su período de trabajo habiéndose iniciado ya el mes, les será abonada la parte proporcional al tiempo trabajado, siempre y cuando en el período de trabajo del mes, hayan generado el derecho a percibir esta gratificación por haber trabajado todos los días que les correspondía hacerlo según los criterios esta-

blecidos en este artículo. Igualmente, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, les será abonada la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado a los miembros de la plantilla que permanezcan en situación de I.T. por accidente laboral.

De conformidad con el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género, acreditada documentalmente, y que no cause baja por I.T., percibirá en su totalidad la gratificación por asistencia, pese a que como consecuencia de dicha situación, y por el tiempo imprescindible que resulte acreditado, se haya visto obligada a faltar a su puesto de trabajo.

Los días en que, como consecuencia de dicha situación la trabajadora se ausente de su puesto de trabajo, tendrán la consideración a todos los efectos, y sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, de permiso no retribuido.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, la trabajadora en situación de I.T. derivada de una situación de violencia de género, percibirá en el primer mes que se produce la baja, la parte proporcional de la gratificación por asistencia, por los días que estuvo de alta.

14.7.- Percepciones no salariales

Plus de transporte: Permanece su naturaleza, siendo su cuantía la que se establezca en la Tabla Salarial vigente en cada momento, según categorías.

Dicho Plus se percibirá por día efectivamente trabajado y su cuantía incluye los posibles desplazamientos derivados de cualquier cambio de centro de trabajo, siempre que sea dentro del término municipal de Valencia y área metropolitana circundante.

Art. 15.- Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias para la totalidad del personal se establecen en un período de treinta días naturales consecutivos al año o parte proporcional que corresponda en virtud del tiempo de alta en la empresa.

Podrán disfrutarse en dos periodos a solicitud de cada miembro de la plantilla, aceptada por la Dirección, o a iniciativa de ésta en base de exigencia de los servicios; y, en todo caso, oído el Comité de Empresa.

La programación de las vacaciones se efectuará de acuerdo con lo que determina el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes particulares:

- El inicio del periodo de disfrute coincidirá, siempre que ello sea posible, con el comienzo de la semana natural (lunes, para el personal de servicio diurno; domingo, para el del servicio nocturno).
- Se podrá establecer el periodo vacacional de todo el personal en régimen de turnos durante todo el año natural, pero tendrá carácter preferente el periodo comprendido entre el 01 de Junio y el 30 de Septiembre.

En todo caso, la programación definitiva, se llevará a cabo cada año mediante acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, pero supeditada a las necesidades de los distintos servicios. Para dicha programación se computarán los servicios prestados por el personal entre el día 1 de Junio del año anterior al del disfrute y el día 31 de Mayo del año del disfrute.

La fecha de su pago será la normal de la nómina del mes que corresponda.

Según establece el Plan de Igualdad de SAV, cualquier trabajadora víctima de violencia de género acreditada documentalmente, tendrá preferencia para la elección del periodo de disfrute de vacaciones.

Art. 16.- Permisos y licencias

Todo el personal tendrá derecho, previa justificación de las circunstancias que lo motiven, a los permisos y licencias que seguidamente se detallan, y que en ningún caso podrán considerarse a cuenta del periodo de vacaciones reglamentario:

a) Permisos retribuidos:

1.- Matrimonio del personal: 15 días naturales consecutivos, los 5 primeros con remuneración en base a salario real (es decir, integrada con todos los conceptos salariales y no salariales, como si dicho periodo de 5 días hubiese sido efectivamente trabajado), los 10 restantes a razón de salario base más antigüedad.

2.- Otras circunstancias personales o familiares:

- Matrimonio o nacimiento de hijos/as: 3 días.

- Matrimonio de hermanos o cuñados/as: 1 día.
- Bautizo y Primera Comunión de hijos/as: 1 día. A partir del 01 de enero de 2017, si resultará festivo el día de la celebración, se disfrutará el anterior o posterior.
- Muerte del cónyuge, padre o madre, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y sobrinos/as: 2 días.

En todas estas circunstancias, si hubiese necesidad de desplazamiento, los permisos se incrementarán en dos días

3.- Renovación de carné de conducir y documento nacional de identidad: 1 día, retribuido en base a salario real cuando el tiempo hábil de gestiones al efecto en oficinas públicas coincida en más de un 30% de la jornada de trabajo.

b) Licencias sin sueldo:

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite, por causas justificadas y razonables, hasta 20 días de permiso sin sueldo al año, por una sola vez, y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios.

Para lo no previsto en este capítulo de permisos y licencias en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.- Mejoras sociales

17.1.- Vestuario de trabajo

La Empresa proporcionará a todo el personal de servicios y de taller el vestuario y accesorios adecuados a cada tarea, compuesto de uniforme completo para servicios y buzo para taller, así como calzado para cada una de las épocas de verano e invierno.

Igualmente proporcionará otros elementos accesorios, como guantes, impermeables, botas de agua, complementos de seguridad, etc., según las exigencias de cada tarea.

La Dirección, una vez oído el Comité de Empresa, fijará la clase de prendas que en cada época del año han de constituir el vestuario, el número y calidad de las mismas y la periodicidad de su entrega al personal.

17.2.- Permiso de conducir

a) Abono de gastos de renovación: La Empresa abonará los gastos normales ocasionados con motivo de las renovaciones periódicas de los permisos de los inspectores/as, conductores/as y peones-conductores/as (bien a través de los gestores de la empresa, bien contra factura de igual importe de gestores terceros). No procederá en cambio el abono de los gastos extraordinarios de renovación por recargos, multas, etc., consecuencia del incumplimiento de plazos u otros requisitos legales; circunstancias que, según el caso, podrían considerarse incluso como negligencia sancionable.

A partir del 01 de enero de 2018, se abonará así mismo la renovación del carné de conducir a peones/as y conductores/as que conduzcan habitualmente vehículos de empresa, y que en el último año los hayan conducido un mínimo de 180 días.

b) Garantías en caso de retirada de carné: En caso de retirada de carné a conductores/as o inspectores/as, la Empresa garantiza en todo caso el puesto de trabajo en la misma, en las condiciones que a continuación se detallan, en relación con las siguientes circunstancias:

1. Cuando la suspensión sea inferior a un año, si no se han causado perjuicios a la empresa y siempre que el incidente originario se hubiera producido en acto de servicio: Por una sola vez en un año: garantía de otro puesto de trabajo con mantenimiento de categoría y correspondiente retribución de conductor/conductora o inspector/inspectora.

2. Cuando la suspensión se enmarque en las circunstancias anteriores, pero con duración superior a un año o, en caso de duración inferior, se produzca por segunda vez: garantía de otro puesto de trabajo, con categoría similar o inferior según disponibilidad, con la retribución correspondiente a la nueva categoría.

3. Cuando la suspensión fuere inferior a un año, tuviere su origen en incidente ocurrido conduciendo un vehículo particular fuera del servicio, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o negligencia manifiesta: garantía de otro puesto de trabajo, con categoría similar o inferior según disponibilidad, y con la retribución correspondiente a la nueva categoría.

4. Cuando la retirada sea definitiva como consecuencia de alguna deficiencia física o psíquica sobrevenida que inhabilite exclusiva-

mente para la conducción: garantía de otro puesto de trabajo, de similar o inferior categoría según disponibilidad, con la retribución correspondiente a la nueva categoría.

5. En caso de retirada de carné de conducir o caducidad del mismo, que afecte a cualquier miembro de la plantilla perteneciente a categorías que impliquen la conducción de vehículos de cualquier clase, la persona afectada por dicha retirada o caducidad, deberá abstenerse de conducir vehículos y comunicarlo por escrito de inmediato a la empresa. La inobservancia de dichas prescripciones constituirá la comisión de una falta muy grave, sancionable con arreglo a lo establecido en el Convenio General del Sector.

17.3.- Ayuda por hijos en edad escolar

El fondo establecido con destino a ayudas de estudios para el personal con hijos/as que cursen estudios, de Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas Universitarias, se fija en 16.000 € anuales.

La Dirección de la Empresa, oído el Comité, establecerá la distribución de dichas ayudas, que deberán hacerse efectivas dentro del último trimestre del año.

17.4.- Complementos de prestaciones

a) Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común:

Prevía justificación de tal situación de baja, toda la plantilla de la Empresa percibirá por este concepto el 60% de la base reguladora. Este beneficio no podrá exceder de tres días al año.

b) Incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral:

La cuantía a abonar con cargo al fondo establecido por este concepto será de 3,55 € diarios, para cada miembro de la plantilla accidentado. A tal efecto, la Empresa, una vez oído el Comité de Empresa y a la vista de los informes del Servicio Médico sobre las situaciones individuales del personal afectado, considerará a qué personal se le abona este complemento.

c) Hospitalización derivada de enfermedad común:

La cuantía a abonar con cargo al fondo correspondiente, como compensación para aquellos miembros de la plantilla que necesiten ser hospitalizados como consecuencia de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, se fija en 4,81.-€ diarios, que se abonarán por todo el periodo que comprenda dicha situación de hospitalización, justificada documentalmente.

d) Muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral:

Consistente en un único pago a tanto alzado, por una u otra de las dos causas señaladas, por la cantidad de 22.000.-€.

Se establece expresamente que el suicidio de cualquier miembro de la plantilla de la empresa, queda excluido de la cobertura por accidente a que se refiere el presente artículo y, por tanto, de la responsabilidad de la empresa.

e) Hijos/as discapacitados:

La cuantía a abonar en concepto de ayuda al personal que tenga hijos/as discapacitados a su cargo, lo que deberá haber acreditado documentalmente, será de 51,09.-€ mensuales por cada hijo/a en las circunstancias reseñadas, como complemento de la prestación que por tal concepto les venga concediendo la Seguridad Social, y durante el tiempo que la misma reconozca tal derecho a prestación.

17.5.- Premio de natalidad

La Empresa abonará por cada hijo/a nacido a un miembro de la plantilla un premio de natalidad por importe de 100.-€.

17.6.- Condiciones de jubilación

Se estará en cada momento a lo establecido en la legislación vigente en materia de jubilación.

Art 17.7.- Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 13 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 18.- Servicios especiales

En los casos en que la Empresa tuviera que prestar servicios especiales fuera del horario habitual establecido con carácter general, tendrá preferencia para ser adscrito a dichas tareas el personal que

expresamente lo hayan solicitado y, de entre ellos, los de mayor antigüedad.

Art. 19.- Absorción de personal por sucesión de Empresa

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores prevé la no extinción de la relación laboral en caso de cambio de titularidad de la Empresa, quedando el nuevo empresario subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, estando obligados ambos a notificar dicho cambio a los representantes del personal.

A tal efecto, en virtud de las diferentes contrataciones administrativas de las que actualmente es titular la Empresa, toda la plantilla de la misma está adscrita a los diferentes servicios públicos que se prestan por las mencionadas contrataciones.

En consecuencia, para el caso de que tales contrataciones fueren objeto en el futuro de nuevas adjudicaciones administrativas a favor de otra Empresa o entidad, el nuevo empresario estará obligado a la absorción del personal de esta Empresa, con todos los derechos y obligaciones adquiridos hasta aquella fecha; y la Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia se compromete a comunicar al Comité de Empresa dicha sucesión, inmediatamente después de que sea notificada de la correspondiente adjudicación a tercero, dándole traslado asimismo del alcance de dicha adjudicación y de la relación del personal afectado por la correspondiente absorción por la nueva Empresa adjudicataria.

Art. 20.- Incremento, actualización de salarios y pago de diferencias

a) Se establecen los siguientes incrementos:

Año 2016.

Se establece un incremento del 0% sobre las tablas salariales definitivas del año 2015, para el año de 2016, por lo que se reproducen las tablas de 2015 para el siguiente año 2016, permaneciendo éstas inalterables y no afectas al valor del IPC de dicho año, sea éste positivo o negativo. No se producirá por tanto, diferencia salarial alguna.

Año 2017

Se establece un incremento del 0,10 % sobre las tablas salariales definitivas del año 2016 para el año 2017 para todas las categorías, en los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus de Mayor Actividad, Plus de Transporte, Plus de barredora y Gratificación por Asistencia.

Año 2018.

Se establece un incremento del 0,50 % aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año 2017, para el año 2018, para todas las categorías, en los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus de Mayor Actividad, Plus de Transporte, Plus de barredora y Gratificación por Asistencia.

Año 2019.

Se establece un incremento del 1.20 % aplicado sobre las tablas definitivas del año 2018, para todas las categorías, en los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus de Mayor Actividad, Plus de Transporte, Plus de barredora y Gratificación por Asistencia.

b) Los salarios de cada año se actualizarán durante el primer mes del año, tomando como base las Tablas Salariales definitivas del año anterior, incrementadas con el porcentaje diferencial pactado, en su caso, para cada año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ÚNICA: POLÍTICA DE IGUALDAD

Con el objetivo de garantizar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, constituye parte integrante del presente Convenio, el contenido del I y del II Plan de Igualdad firmados por SAV, los representantes de la plantilla y los Sindicatos con más representación en la empresa, así como sus posteriores modificaciones.

Valencia, a 13 de enero de 2020.—La Comisión Negociadora.—Por la empresa.—Por la plantilla.