



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 4 DE ENERO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS. CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE MEDINA DEL CAMPO (VALLADOLID)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Acciona Servicios Urbanos con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Medina del Campo (Valladolid) suscrito el día 18 de noviembre de 2021 por la representación patronal y por la representación sindical, con fecha de entrada en este Organismo el 25 de noviembre de 2021, y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora, de fecha 4 de enero de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

Primero.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a cinco de enero de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-
Fdo.: Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS. CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE MEDINA DEL CAMPO (VALLADOLID)

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa Acciona Servicios Urbanos., y el representante de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Limpieza Viaria y Punto Limpio y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la ciudad de Medina del Campo;

Artículo 2. – Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

El presente Convenio será de aplicación para el Centro de Trabajo de Medina del Campo (Valladolid). Regulará las relaciones de trabajo del personal operario de ACCIONA SERVICIOS URBANOS, S.A., adscrito a los Servicios de Limpieza viaria y Recogida de Residuos sólidos Urbanos.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 3. - Denuncia.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Artículo 4. – Compensación y absorción.

Las condiciones en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 5. – Normativa aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo especificado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

Artículo 6. – Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se establece en 37,50 horas semanales de trabajo efectivo. Durante la jornada laboral el personal tendrá un descanso o periodo de “bocadillo” de treinta minutos que se considerará trabajo efectivo.

Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año las partes procederán a confeccionar el calendario laboral de aplicación durante el año siguiente.





Será de aplicación al personal afectado por el presente convenio, aquella jornada de trabajo establecida durante su vigencia por normas laborales de general aplicación con el carácter de derecho necesario mínimo indispensable y que mejore las acordadas en el mismo.

Artículo 7. – Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio gozarán, por cada año de trabajo, de 33 días naturales de vacaciones, no sustituible por compensación económica.

Dichas vacaciones se disfrutarán desde el 1 de junio al 30 de octubre computándose también dentro de dicho periodo la semana de ferias. El disfrute se efectuará de forma rotativa entre el personal de la misma categoría, no pudiendo coincidir en cada turno más de dos peones y dos conductores pactándose el calendario vacacional antes del 31 de diciembre de cada año.

Los periodos de vacaciones se distribuirán de forma que coincidan con los meses naturales, disfrutándose los días restantes a petición del trabajador con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.

Si el disfrute se concediera fuera de los periodos previstos se compensará a los trabajadores y trabajadoras con dos días más de vacaciones o con una bolsa de vacaciones de 40 euros a elección del trabajador, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En cuanto a la coincidencia de los periodos de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del E.T.

Artículo 8. – Incremento salarial.

El incremento se aplicará a todos los conceptos contenidos en la tabla salarial del convenio y demás conceptos económicos del convenio desde el día 1 de enero de cada ejercicio.

Las tablas salariales para el año 2021, así como para cada uno de los años de vigencia se recogen en el ANEXO III de este convenio. Para el año 2022 el incremento será del 1,25%, para el año 2023 el 1,40% y para el año 2024 el 1,5%.

CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: la cláusula de revisión salarial queda suspendida temporalmente durante la vigencia del presente convenio, activándose el 1 de enero de 2025, sin que en ningún caso se genere ningún derecho, ni efectos económicos retroactivos respecto del IPC real del año 2024, ni de años anteriores:

En el caso de que el IPC anual real publicado por el INE registrara, con efectos del 31 de diciembre, un incremento superior al pactado para ese año, se efectuará una revisión salarial aumentándose el salario en un porcentaje igual a un 85 por ciento del exceso del IPC sobre la subida aplicada en enero, tan pronto se verifique oficialmente dicha circunstancia. Se aplicará la misma cláusula de revisión salarial para cada uno de los años.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos económicos contenidos en la tabla salarial del convenio y se hará con efecto desde el





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/11

Martes, 18 de enero de 2022

Pág 10

1 de enero, pagando en este caso los atrasos que se generen, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

Artículo 9. – Antigüedad.

Consistirá en el pago por parte de la Empresa de tres trienios del 5% cada uno y, posteriormente, quinquenios al 7% cada uno, con un tope máximo por dicho concepto del 43 %; estos porcentajes se aplicarán sobre la cantidad de:

2021	2022	2023	2024
743,45 €	752,74€	763,28€	774,73€

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas al respecto, como establece la Cláusula adicional Primera.

Artículo 10. – Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias denominadas de Beneficios, junio y Navidad y su devengo será semestral.

Su abono se realizará antes de finalizar el mes de marzo, antes del 30 de junio y antes del 15 de diciembre respectivamente, en la cuantía que se establece en las tablas salariales, respetándose las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas al respecto, como establece la Cláusula adicional Primera.

La paga de Beneficios se abonará en proporción al tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al mes de su abono, es decir, desde el primer día de marzo del año anterior hasta el último día de febrero del año actual y siempre de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento, pudiéndose percibir prorrateada mensualmente a petición del trabajador.

Artículo 11. – Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Se establece un complemento de puesto de trabajo por toxicidad, consistente en un 25% del Salario Base para cada categoría profesional.

Artículo 12. – Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad, consistente en un 25% del importe del Salario Base.

Artículo 13. – Plus transporte.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, independientemente de su categoría y con el fin de compensar los gastos que se producen para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, percibirán en concepto de plus de transporte, la cantidad que se establece en las tablas salariales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/11

Martes, 18 de enero de 2022

Pág 11

Artículo 14. – Horas extraordinarias.

En ningún caso, salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Dado el carácter de Servicio Público de inexcusable ejecución diaria tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias y todas las categorías percibirán por hora trabajada la cantidad de:

Precio hora diaria:

2021	2022	2023	2024
12,51€	12,67€	12,85€	13,04€

Precio hora día festivo:

2021	2022	2023	2024
18,04€	18,27€	18,53€	18,81€

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas al respecto, como establece la Cláusula adicional Primera.

Artículo 15. – Plus Domingos.

El personal que preste servicio en domingo percibirá por cada hora trabajada en concepto de Plus de domingos la cantidad de:

2021	2022	2023	2024
17,00€	17,21€	17,45€	17,71€

Además de ello disfrutará de un día de descanso complementario por jornada completa realizada (6 horas y 15 minutos al día) o su fracción correspondiente según 1 hora de descanso por cada hora de prestación efectiva, que se disfrutará a elección del trabajador

Este plus no es de aplicación para el personal que esté contratado específicamente para la prestación en sábados, domingos o festivos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas al respecto, como establece la Cláusula adicional Primera.

Artículo 16. - Anticipos reintegrables.

Se crea un fondo de préstamos de 6000 euros, al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 2000. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 mensualidades a partir de la concesión del mismo.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 30 días.





Artículo 17. – Conductores.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la Empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándole los emolumentos económicos que venía percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito o mala fe.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará de la adecuada conservación y limpieza del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Artículo 18. – Trabajos de superior categoría.

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de 2 meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeña, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría cuando aquella se produzca.

La Comisión Mixta Paritaria, será le encargada de evaluar la idoneidad del trabajador para cubrir la vacante.

No obstante, si algún trabajador desempeñara trabajos de superior categoría durante 6 meses seguidos en un año o bien, 8 alternos en un período de dos años, el trabajador podrá reclamar la categoría que ha estado desempeñando.

Artículo 19. – Contratación.

El acceso al trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento, con las siguientes peculiaridades:

- Contrato eventual.
- Contrato indefinido.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato por obra o servicio determinado.
- Contrato de interinidad.
- Fijos discontinuos.
- Contrato de relevo.

Artículo 20. – Contrataciones y ascensos. Promoción interna.

En el caso de que la empresa vaya a realizar nuevas contrataciones a jornada completa o incrementar jornadas de trabajo, los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán prioridad para pasar a jornada completa.

Los trabajadores y trabajadoras eventuales tendrán preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la





Empresa siempre que reúnan las condiciones de idoneidad requeridas para el puesto vacante.

Los puestos de trabajo vacantes de manera definitiva para una categoría superior se cubrirán mediante el sistema promoción interna regulado en este convenio:

- La Empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir un puesto vacante de categoría superior, cuando el personal de plantilla o eventual adscrito al servicio posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores y trabajadoras presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o cuando se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un concurso entre los solicitantes, concediéndosele el puesto al más apto. En todo caso, los mandos de la empresa y puestos de trabajo de categoría superior a conductor serán de libre designación por aquella.
- Los procesos de promoción interna se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá, preferentemente, con un trabajador eventual de la Empresa.
- El tribunal calificador, estará compuesto de forma paritaria por los miembros del Comité de Empresa y representantes de la Empresa.
- Se presentará propuesta por la comisión paritaria del convenio para la elaboración de las bases del procedimiento de promoción interna.

Artículo 21. – Seguro de accidentes de trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a una póliza de seguro de accidentes que comprenda los supuestos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivados en los tres casos de accidente de trabajo.

La cuantía de cobertura de dicha póliza será durante la vigencia del convenio colectivo de 35.000 euros.

Artículo 22. – Accidentes de trabajo, I.T. por enfermedad.

En caso de accidente de trabajo la Empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador, excepto horas extraordinarias.

Para el caso de enfermedad común y/u hospitalización, el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, mientras esté hospitalizado y hasta el final del periodo de I.T., excepto horas extraordinarias.

Respetándose las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas al respecto, como establece la Cláusula adicional Primera.

Artículo 23. – Seguridad y salud

Revisión médica.





Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual, con cargo a la Empresa, solicitándose dentro de los tres primeros meses del año, con entrega de los resultados de la misma. Las partes acuerdan que esta revisión será obligatoria para los conductores. Las revisiones se realizarán en su jornada laboral, de no ser así, se compensará el tiempo empleado con un tiempo equivalente de descanso.

La Empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

Protección a la Maternidad-Paternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la





trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo 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 y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Seguridad y Salud:

La protección obligatoria mínima de los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras afectados por este convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, adoptando las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras /as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

- La empresa estará obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.
- La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador, por cada empresario y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

Artículo 24. – Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras prendas de trabajo y calzado que se entregarán según necesidades.

Las prendas de trabajo serán las siguientes:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/11

Martes, 18 de enero de 2022

Pág 16

Para invierno

2 Pantalones
2 Polares y 2 Polos Manga larga
1 Softshell
1 Traje de agua
1 Par de botas chirucas
1 Par de botas de agua
1 Gorra

Para verano

2 Pantalones
2 Polos manga corta
1 Par de botas chirucas
1 Gorra
1 Chaquetilla

Asimismo, se entregará un par de guantes para cada temporada, reponiéndose en caso de deterioro.

El personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondientes al tiempo existente en el momento de contratación. Posteriormente, la Empresa habilitará el destino final de las prendas entregadas al trabajador, en función del período contratado.

Artículo 25 – Licencias y permisos.

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

- a) 17 días en caso de matrimonio, también se extenderá a las parejas de hecho siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración.
- b) 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización por causa grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador precise realizar un desplazamiento a tal efecto, se incrementará en dos días más.

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisase reposo domiciliario, los días de permiso motivados por esta situación se podrán disfrutar mientras dure el hecho causante, de forma continuada.

- c) Un día natural, ampliable a dos días naturales, cuando se celebre fuera de la provincia, por boda del padre, madre, hijos o hermanos, incluidos los políticos. Los trabajadores y trabajadoras que su jornada sea nocturna y proceda el permiso, podrán cambiar su disfrute al día anterior.
- d) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir de las clases "C", "D" y "E", así como para efectuar los exámenes, aquel personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa.
- f) La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, será día no laborable siendo retribuido y no recuperable.





- g) El permiso para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social será con derecho a remuneración sujeto a un máximo de 5 días al año.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) 4 días laborables de libre disposición a petición del trabajador con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.

Para el disfrute de los permisos de libre disposición se organizará de forma que no se hallen más de 2 conductores y 2 peones en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincidan con las fiestas patronales y de Navidad, así mismo podrán acoplarse para confeccionar puentes, siempre que se garantice el servicio.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia

Los días de permiso se entenderán como naturales, excepto que se especifique expresamente lo contrario.

Artículo 26. – Transporte.

Todos los trabajadores y trabajadoras que, a solicitud de la empresa, hagan desplazamientos fuera del centro de trabajo, con su vehículo particular, percibirán la cantidad de 0,24 euros por kilómetro.

Artículo 27. – Despidos y sanciones.

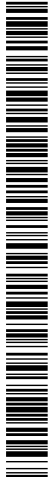
La Empresa en caso de despido o sanción a los trabajadores y trabajadoras lo pondrá en conocimiento de los Delegados de Personal. Asimismo, todos los finiquitos que se produzcan a los trabajadores y trabajadoras, debe la Empresa pasar la información a dichos Delegados.

Artículo 28. – Derechos sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras o sea delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Hasta 100 trabajadores y trabajadoras le corresponden 15 horas mensuales a cada Delegado o Representante Sindical.

Se establece un crédito mensual adicional de 5 horas para tareas relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo.





Asimismo, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 6 horas al año para realizar asambleas.

Artículo 29. – Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por el Representante de los Trabajadores y trabajadoras y por un Representante de la Empresa y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a lo jurisdiccional, y como órgano de vigilancia al estricto cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión mixta paritaria.
5. Aprobar con una periodicidad mensual el valor del factor de producción. Toda la información que sea tratada en dicha Comisión tendrá carácter privado y confidencial.
6. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá ordinariamente una vez al mes para aprobar el valor de factor de producción, pudiendo reunirse de forma extraordinaria siempre que una de las partes convoque fehacientemente por escrito a la otra con una antelación mínima de diez días. El escrito de convocatoria deberá incluir los asuntos que desea tratar y una breve explicación de los mismos.

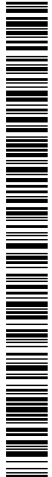
Para el resto de los cometidos, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, incluyendo en el escrito de convocatoria los asuntos a tratar y una breve explicación de los mismos, debiendo celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por mayoría, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Artículo 30 – Complemento de jubilación y jubilación anticipada y parcial.

Al producirse la jubilación voluntaria, la empresa le concederá los meses de permiso retribuido que a continuación se relacionan, al objeto de que pueda prepararse para dicha jubilación:

- Si se solicita a los 63 años: 3 meses.





- Si se solicita a los 64 años: 2 meses.
- Si se solicita a partir de los 64 años: 1 mes.

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan más de diez años de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose las disposiciones legales vigentes en el momento del hecho causante.

El derecho a los trabajadores y trabajadoras a la jubilación parcial con contrato relevo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 12.6 el ET en los términos establecidos en el artículo 215 de la LGSS. En el caso en que se cumplan todos los requisitos legales para el acceso a la jubilación parcial la empresa estará obligada acceder a la solicitud del trabajador.

Artículo 31. – Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho 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. El trabajador 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 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores y trabajadoras 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, 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 2 años, los trabajadores y trabajadoras 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 constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más 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 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 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria 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.

Artículo 32. – Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1º El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma





acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2º.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute





simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4º.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

Conciliación de la vida laboral y familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Artículo 33. – Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores y trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores y trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores y trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.





4. Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores y trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 del convenio general del sector de limpieza viaria y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores y trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en el artículo 50.2 del convenio general del sector y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Agrupaciones de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.





Se subrogarán asimismo los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en el artículo 50.2 del convenio general del sector y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- b) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- c) Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores y trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 34. – Clasificación del personal – Grupos Profesionales y Definición de Funciones

GRUPO I – PERSONAL DE PRODUCCIÓN

A) Funciones del Encargado: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio. 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. Distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos (servicios de limpieza viaria, recogida de residuos y punto limpio) y de la disciplina.

B) Funciones de Conductor o Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de





reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

C) Funciones de Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D) Funciones de Peón: Trabajador 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.

Artículo 35. – Inaplicación de condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como a la Comisión Paritaria del convenio colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Art. 36. - Igualdad de oportunidades y Conciliación

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que





podiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las partes asumen el contenido de las leyes que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

La empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Artículo 37. – Medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA – Condiciones más beneficiosas

El Ayuntamiento de Medina del Campo aprobó la licitación y posterior adjudicación del servicio municipal integral y de prestación conjunta de la recogida de residuos sólidos urbanos, gestión del punto limpio y limpieza viaria en el municipio.

Hasta ese momento, el servicio de residuos urbanos era prestado en el municipio a través de la "Mancomunidad Tierras de Medina". El Ayuntamiento decidió dejar de tener mancomunado el servicio de Residuos Urbanos y prestar dicho servicio a la ciudadanía mediante licitación, conjuntamente con el Servicio de Limpieza Viaria. Como consecuencia, los trabajadores y trabajadoras que estaban adscritos al servicio de Residuos Urbanos han pasado al nuevo contrato conjunto.

1. Para los trabajadores y trabajadoras que estaban adscritos al servicio de RESIDUOS URBANOS relacionados en el ANEXO I así como al Encargado del servicio adscrito a la limpieza viaria en lo relativo a la antigüedad les eran de aplicación determinadas condiciones laborales derivadas de su convenio colectivo las cuales se les reconocen como condiciones más beneficiosas a título individual, en concreto, las siguientes:





VACACIONES ADICIONALES:

Los trabajadores y trabajadoras en aplicación del artículo 30 (Jubilación Parcial y Contrato Relevo) del presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas además de las ya establecidas, según se detalla a continuación:

- Con 15 años o más de antigüedad, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 90% de las horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 10 años o más de antigüedad, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 80% de las horas anuales de trabajo efectivo.
- Con 6 años o más de antigüedad, se reconocen unas vacaciones equivalentes al 70% de las horas anuales de trabajo efectivo.

ANTIGÜEDAD

Percibirán en concepto de antigüedad los porcentajes establecidos en este convenio, aplicándose sobre el salario base establecido para cada categoría profesional.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Además de lo establecido, percibirán en cada una de las pagas extra la cantidad por la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base.

2. Para los trabajadores y trabajadoras que están adscritos al servicio de LIMPIEZA VIARIA relacionados en el ANEXO II se les reconoce como condiciones más beneficiosas a título individual, lo siguiente:

2. A. ACCIDENTES DE TRABAJO, IT POR ENFERMEDAD

En caso de accidente de trabajo la empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador, excepto horas extraordinarias.

Para el caso de enfermedad común, el trabajador percibirá el mismo complemento del 100% desde el primer día de la baja, siempre que el absentismo laboral por incapacidad temporal no sea en cómputo individual superior al 5% de la jornada total anual.

2. B) Para las horas realizadas los días 02 de septiembre, 25 de diciembre, 01 y 06 de enero, así como las realizadas los fines de semana de la feria Renacentista y de las fiestas de San Antolín, percibirán por cada hora trabajada:

2021	2022	2023	2024
34,49€	34,92€	35,41€	35.94€





CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA – Complemento de pago único RSU

Como establece la Cláusula Adicional Primera, el Servicio de Limpieza Viaria venía siendo prestado por una empresa a la que le fue adjudicado únicamente dicho Servicio y tras la aprobación de la licitación conjunta, los Servicios de Residuos Urbanos y Limpieza Viaria son prestados por la misma empresa

Los trabajadores y trabajadoras procedentes del servicio de RSU subrogados al nuevo contrato conjunto, venían de un convenio diferente con condiciones sociales y económicas distintas. En este nuevo convenio se han igualado las tablas salariales para evitar que las mismas categorías tuviesen diferentes salarios y complementos, por lo que ha obligado que a los trabajadores y trabajadoras que provenían del convenio de la mancomunidad se les congele las tablas salariales y a los trabajadores y trabajadoras que ya venían prestando servicio en la Limpieza Viaria, se les incremente su salario hasta igualarles con el salario superior de su categoría, aplicándoseles a cada categoría un porcentaje diferente; para evitar que a los trabajadores y trabajadoras que se les congela el salario no tengan ninguna mejora económica este primer año, se acuerda abonar a los trabajadores y trabajadoras procedentes del servicio de RSU un complemento de pago único y no consolidable por importe del 1% de su salario bruto anual. Aplicándoseles a todos los trabajadores y trabajadoras a los que les es de aplicación este convenio los incrementos porcentuales pactados para cada uno de los años de vigencia del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

La Empresa manifiesta su compromiso firme para que en el próximo Convenio Colectivo se revise que una de las pagas extraordinarias tenga incluido el concepto económico de antigüedad para aquellos trabajadores y trabajadoras que no lo tienen recogido.





ID DOCUMENTO: oNxxz9ivkM0s2IsxFM82w7Qu4xRg=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



ANEXO I

RELACION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ADSCRITOS AL SERVICIO DE RESIDUOS URBANOS DE LA MANC. TIERRAS DE MEDINA

(CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA 1.)

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORIA	FECHA ANTIGUEDAD
H. M. F.	OFICIAL/A 2ª DE	
D.P. J.	CONDUCTOR/A	
H. P. M. A.	CONDUCTOR/A	
J.G.M. A.	CONDUCTOR/A	
R. D. L. M.	CONDUCTOR/A	
E. L.J.	PEÓN DÍA	
G.C. J.	PEÓN DÍA	
H.M.J. M.	PEÓN DÍA	
S. G. J. M.	PEÓN DÍA	
H. M.D.	PEÓN DÍA	



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/11

Martes, 18 de enero de 2022

Pág 30

ANEXO II

RELACION DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE ESTABAN
ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

(CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA 2.A)

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORIA	FECHA ANTIGUEDAD
H. M.R.	CONDUCTOR	
M. Z.J. I.	CONDUCTOR	
Y.P.M.	CONDUCTOR	
G. H. L. P.	PEÓN ESPECIALISTA	
R. S.J.	PEÓN ESPECIALISTA	
G. V. J. M.	ENCARGADO	
L. S. J. L.	PEÓN	
D. C.M. T.	PEÓN	
N. G. P.	PEÓN	
M.M.A.	PEÓN	
S. J. C.S.	PEÓN	
C.R.D.	PEON	
S.S. M.F.	PEÓN	
M.D.J.J.	PEON	

(CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA 2.B)

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORIA	FECHA ANTIGUEDAD
H.M.R.	CONDUCTOR	
M.Z. J. I.	CONDUCTOR	
Y.P.M.	CONDUCTOR	
G.H.L.P.	PEON ESPECIALISTA	
R.S.J.	PEON ESPECIALISTA	
G. V. J. M.	ENCARGADO	
L.S.J. L.	PEÓN	
MA.T. D. C.	PEÓN	





ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2021

Categoría	Salario Base	Plus Penoso	Plus Transporte	Salario Mensual	P.E. Verano	P.E. Navidad	P.E. Beneficios	Total anual
Peón	931,93 €	232,99€	122,74€	1.287,66 €	1.287,66 €	1.287,66 €	1.287,66 €	19.314,90 €
Peón Especialista	978,36 €	244,59€	122,74€	1.345,69 €	1.345,69 €	1.345,69 €	1.345,69 €	20.185,35 €
Conductor	1.028,64 €	257,16€	122,74€	1.408,54 €	1.408,54 €	1.408,54 €	1.408,54 €	21.128,10 €
Encargado	1.573,35 €	334,13€	136,93€	2.044,41 €	2.044,41 €	2.044,41 €	2.044,41 €	30.666,15 €
Mecánico	1.028,64 €	257,16€	122,74€	1.408,54 €	1.408,54 €	1.408,54 €	1.408,54 €	21.128,10 €

TABLA SALARIAL AÑO 2022

Categoría	Salario Base	Plus Penoso	Plus Transporte	Salario Mensual	P.E. Verano	P.E. Navidad	P.E. Beneficios	Total anual
Peón	943,58 €	235,90 €	124,27 €	1.303,76 €	1.303,76 €	1.303,76 €	1.303,76 €	19.556,34 €
Peón Especialista	990,59 €	247,65 €	124,27 €	1.362,51 €	1.362,51 €	1.362,51 €	1.362,51 €	20.437,67 €
Conductor	1.041,50 €	260,37 €	124,27 €	1.426,15 €	1.426,15 €	1.426,15 €	1.426,15 €	21.392,20 €
Encargado	1.593,02 €	338,31 €	138,64 €	2.069,97 €	2.069,97 €	2.069,97 €	2.069,97 €	31.049,48 €
Mecánico	1.041,50 €	260,37 €	124,27 €	1.426,15 €	1.426,15 €	1.426,15 €	1.426,15 €	21.392,20 €





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/11

Martes, 18 de enero de 2022

Pág 32

TABLA SALARIAL AÑO 2023

Categoría	Salario Base	Plus Penoso	Plus Transporte	Salario Mensual	P.E. Verano	P.E. Navidad	P.E. Beneficios	Total anual
Peón	956,79 €	239,21 €	126,01 €	1.322,01 €	1.322,01 €	1.322,01 €	1.322,01 €	19.830,12 €
Peón Especialista	1.004,46 €	251,11 €	126,01 €	1.381,59 €	1.381,59 €	1.381,59 €	1.381,59 €	20.723,79 €
Conductor	1.056,08 €	264,02 €	126,01 €	1.446,11 €	1.446,11 €	1.446,11 €	1.446,11 €	21.691,69 €
Encargado	1.615,32 €	343,04 €	140,58 €	2.098,94 €	2.098,94 €	2.098,94 €	2.098,94 €	31.484,17 €
Mecánico	1.056,08 €	264,02 €	126,01 €	1.446,11 €	1.446,11 €	1.446,11 €	1.446,11 €	21.691,69 €

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Categoría	Salario Base	Plus Penoso	Plus Transporte	Salario Mensual	P.E. Verano	P.E. Navidad	P.E. Beneficios	Total anual
Peón	971,14 €	242,79 €	127,90 €	1.341,84 €	1.341,84 €	1.341,84 €	1.341,84 €	20.127,58 €
Peón Especialista	1.019,52 €	254,88 €	127,90 €	1.402,31 €	1.402,31 €	1.402,31 €	1.402,31 €	21.034,65 €
Conductor	1.071,92 €	267,98 €	127,90 €	1.467,80 €	1.467,80 €	1.467,80 €	1.467,80 €	22.017,07 €
Encargado	1.639,55 €	348,19 €	142,69 €	2.130,43 €	2.130,43 €	2.130,43 €	2.130,43 €	31.956,43 €
Mecánico	1.071,92 €	267,98 €	127,90 €	1.467,80 €	1.467,80 €	1.467,80 €	1.467,80 €	22.017,07 €

