

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa UTE Gasteizko Herriak**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023 para la empresa UTE Gasteizko Herriak. Código convenio número 01100972012020.

**ANTECEDENTES**

El día 25 de noviembre de 2020 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 20 de noviembre de 2020.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 1 de diciembre de 2020

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de la empresa UTE Gasteizko Herriak y los trabajadores y trabajadoras adscritos a las labores de limpieza pública, recogida y transporte de residuos domésticos y comerciales en los pueblos del municipio de Vitoria-Gasteiz**

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.

Artículo 2 - Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

Artículo 4. Condiciones.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Garantía ad personam.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria.

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos.

Capítulo II. Organización del trabajo y prestación del servicio.

Artículo 9. Subrogación del personal.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Prestación del trabajo.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Capítulo III. Condiciones en materia de jornada.

Artículo 13. Jornada laboral.

Artículo 14. Vacaciones anuales.

Capítulo IV - Condiciones económicas.

Artículo 15. Tabla salarial.

Artículo 16. Salario base.

Artículo 17. Complemento de antigüedad.

Artículo 18. Plus penoso, tóxico y peligroso.

Artículo 19. Plus transporte.

Artículo 20. Plus festivos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Capítulo V. Condiciones sociales.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

Artículo 24. Excedencias.

Artículo 25. Complemento por enfermedad o accidente.

Artículo 26. Póliza de seguro de accidentes.

Artículo 27. Seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo VI. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 28. Derecho de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa.

Capítulo VII. Otras condiciones laborales.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Disposiciones Adicionales.

Disposición transitoria única.

Disposición final.

Anexo I: tabla salarial.

**Convenio colectivo de la UTE Gasteizko Herriak y los trabajadores y trabajadoras  
adscritos las labores de limpieza pública, recogida y transporte de residuos  
domésticos y comerciales en los pueblos del municipio de Vitoria-Gasteiz**

Capítulo I. Condiciones generales

**Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa UTE Gasteizko Herriak y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento del sindicato CCOO.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial**

El presente convenio será de aplicación a la plantilla presente y futura que presta sus servicios en la empresa UTE Gasteizko Herriak realizando las labores de limpieza pública, recogida y transporte de residuos domésticos y comerciales en los pueblos del municipio de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia**

El periodo de duración del presente convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. Llegado dicho momento el convenio colectivo quedará prorrogado en todos sus términos hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que sea de aplicación en el centro.

**Artículo 4. Condiciones**

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

**Artículo 5. Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**Artículo 6. Garantía ad personam**

Se respetarán todos los derechos que, pactados individual y expresamente, con esta mercantil superen lo dispuesto en el presente convenio y así se indique en el correspondiente acuerdo individual.

**Artículo 7. Comisión mixta paritaria**

El mismo día de la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, correspondiendo este último cargo a un representante legal de los trabajadores y trabajadoras.

No obstante a lo anterior, cada una de las partes pueden estar asistidos de un asesor. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de quince días desde la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.
- e) Cuantas otras puedan disponerse por norma legal o convencional superior.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el presente convenio, durante la vigencia del mismo cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, se someterá a la comisión mixta paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u ORPRICCE únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes, siendo en todo caso el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

#### **Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO. En todo caso, el sometimiento a todos aquellos procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de cualquier ámbito territorial deberá hacerse con carácter voluntario por cada una de las partes.

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

## Capítulo II. Organización del trabajo y prestación del servicio

**Artículo 9. Subrogación del personal**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE el pasado día 30 de julio de 2013, y en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual la limpieza pública, recogida y transporte de residuos domésticos se encuentra dentro del ámbito funcional de aplicación contenido en el artículo 6 del citado convenio.

En base a ello, 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 el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella. En particular, la subrogación de personal, operará 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, aun 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 aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad 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 la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

**Artículo 10. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

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

**Artículo 11. Prestación del trabajo**

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

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su función profesional o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

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

Al respecto de la productividad, como bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores y trabajadoras, deberá conllevar la colaboración de los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

### **Artículo 12. Clasificación profesional**

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el Capítulo V Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de julio de 2013). Cada uno de los grupos contemplados en el convenio agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con el alcance y contenido previsto en el artículo 22, apartado 2.º del Estatuto de los Trabajadores, siendo por consiguiente las funciones profesionales que comprenden equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos (las funciones citadas tienen carácter enunciativo y no limitativo).

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en los siguientes grupos profesionales:

– Grupo de técnicos/as:

Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

– Grupo de mandos intermedios:

Encargado/a: a las órdenes de la empresa, tiene a su cargo personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

– Grupo de operarios/as:

Conductor/a: en posesión del carné de conducir correspondiente según la función, tiene los conocimientos necesarios para la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio así como para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduzca salga en las debidas condiciones de funcionamiento.

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.

Peón/a especialista: personal encargado de ejecutar labores cuya realización requiera cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Del mismo modo, podrá conducir cualquier clase de vehículo.

Peón/a: personal 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.

Todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

### Capítulo III. Condiciones en materia de jornada

#### **Artículo 13. Jornada laboral**

La jornada anual de los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de este convenio se establece en 1.752 horas de trabajo efectivo. A partir del año 2021 la jornada anual será de 1.744 horas de trabajo efectivo.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos y que por tanto se requiere la prestación de servicios en días festivos se confeccionara el calendario laboral a los efectos de que los trabajadores y trabajadoras roten en el disfrute de los festivos en años alternos, salvo pacto en contrario.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, elaborará el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en el centro de trabajo.

#### **Artículo 14. Vacaciones anuales**

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar por año natural de 22 días laborables de vacaciones cuyo disfrute podrá distribuirse como máximo en dos periodos anuales.

Asimismo, cada trabajador podrá disfrutar de 6 días de libre disposición. El disfrute de los mismos deberá preavisarse, al menos, con cinco días de antelación.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en cumplimiento del mismo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Así mismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad o en periodo distinto siempre de mutuo acuerdo con la empresa y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Capítulo IV. Condiciones económicas

#### **Artículo 15. Tabla salarial**

Las tablas salariales de aplicación para el ámbito temporal del presente convenio serán las reflejadas en el anexo I para cada uno de los grupos profesionales.

#### **Artículo 16. Salario base**

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el establecido para cada uno de los grupos profesionales de conformidad con el anexo I de tablas salariales.

**Artículo 17. Complemento de antigüedad**

Desde el 1 de enero de 2020 se devengará un complemento personal de antigüedad consistente en trienios del 3 por ciento del salario base reflejado en las tablas salariales del Anexo I conforme al grupo profesional que corresponda, y que aplicará a los trabajadores y trabajadoras adscritos actualmente al servicio desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Se fija como tope de este complemento el 12 por ciento, correspondiente a 12 de años de antigüedad, para todas las funciones profesionales.

En base a lo expuesto, los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio a fecha 1 de enero de 2020 comenzarán a devengar el cómputo del primer trienio en la fecha indicada, 1 de enero de 2020, y por tanto cumpliendo el primer trienio el 1 de enero de 2023, salvo suspensión o extinción de la relación laboral. Para aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio en fecha posterior se estará a su fecha de contratación para el inicio del cómputo del devengo de dichos trienios.

**Artículo 18. Plus penoso, tóxico y peligroso**

El personal operativo de la empresa por el especial cometido de su función en la limpieza y en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe fijado en el anexo I para cada una de las funciones y/o especialidad profesional, según se indica en el anexo I de tablas salariales del presente convenio. Este plus se abonará en doce mensualidades.

**Artículo 19. Plus transporte**

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras por acudir a su puesto de trabajo con independencia de las distancias a recorrer por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el anexo I de las tablas salariales. Dicho plus se percibirá por doce mensualidades.

**Artículo 20. Plus festivos**

Teniendo el servicio objeto del presente convenio el carácter de público, todo el personal afecto se compromete a realizar el servicio en días festivos percibiendo por ello la cuantía de 40 euros por festivo efectivamente trabajado para 2020, 45 euros para el año 2021 y 50 euros para el año 2022.

La prestación de servicio por parte de los trabajadores y trabajadoras en dichos días se realizará conforme a las necesidades propias del servicio según se determine en el calendario laboral.

**Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias**

La empresa abonará a todo su personal dos gratificaciones extraordinarias en julio y diciembre que se abonarán de acuerdo con los importes establecidos en la tabla salarial del Anexo I para cada una de las funciones profesionales, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días de salario. El devengo de las pagas será semestral, la paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y la paga de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

La gratificación extraordinaria que se venía percibiendo en el mes de marzo correspondiente a quince días de salario base se ha integrado a partes iguales en las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado, abonándose la parte proporcional cuando así corresponda.

La paga extraordinaria de Julio se hará efectiva el día veinte del mes de junio o día hábil anterior, y la de Navidad se hará efectiva el día veinte del mes de diciembre o día hábil anterior.

**Artículo 22. Horas extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo. Dichas horas se podrán compensar en descanso o mediante su abono. Su prestación será voluntaria y como norma general no se realizarán horas extraordinarias.

Cuando deban efectuarse, y siempre que las mismas no sean compensadas en tiempo de descanso, se abonarán por los importes que, en función de los diferentes grupos profesionales, se reflejan en la tabla salarial del anexo I.

**Capítulo V. Condiciones sociales****Artículo 23. Permisos retribuidos**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. El permiso por hospitalización podrá disfrutarse en cualquier momento mientras siga el sujeto causante hospitalizado.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Permiso necesario para acompañar a hijos menores de 18 años y a familiares dependientes de primer grado, con grado II y III de dependencia, por el tiempo estrictamente necesario y con un tiempo máximo anual de 10 horas.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.
- En caso de nacimientos de hijos/as prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.

El inicio de todas estas licencias comenzarán a computarse desde el primer día laborable, debiéndose ser preavisadas, salvo urgencias, y posteriormente justificadas.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas de hecho que acrediten tal condición mediante la presentación del

certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho salvo en referencia a la licencia por matrimonio.

#### **Artículo 24. Excedencias**

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

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento (permanente o pre-adoptivo) a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial administrativa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

El presente artículo se adaptará en todo caso a lo dispuesto en la normativa legal de aplicación vigente en cada momento.

#### **Artículo 25. Complemento por enfermedad o accidente**

Los trabajadores y trabajadoras que presando servicios inicien situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesional, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por ciento del salario real del mes anterior al de la baja desde el primer día y hasta que se agote la misma.

El percibo de este complemento queda supeditado al reconocimiento del derecho al percibo de la prestación correspondiente, mientras la misma subsista y no se extinga la relación laboral.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada por enfermedad común que conlleve hospitalización, percibirán un complemento hasta el 100 por ciento de las retribuciones salariales desde el día de la hospitalización, mientras dure la misma y no se extinga la relación laboral. Deberá aportarse la debida justificación documental para el percibo del dicho complemento.

El resto de contingencias y supuestos se abonarán conforme determina la Ley General de la Seguridad Social y normativa de desarrollo vigente en cada momento,

**Artículo 26. Póliza de seguro de accidentes**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones

- En caso de fallecimiento por contingencias profesionales 60.101,21 euros
- En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad absoluta o gran invalidez por contingencias profesionales 60.101,21 euros.

**Artículo 27. Seguridad y salud en el trabajo**

Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riesgos: la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias

para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información. a la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. la empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, y siempre con acuerdo de la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán , previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se realizará por parte del servicio médico una revisión anual, siendo el trabajador/a avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

La información estrictamente confidencial del resultado de dicho reconocimiento será notificada por escrito y entregada a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones.

El tiempo dedicado para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

#### Consulta y participación de los trabajadores/as.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 1, se determina que los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son efectivamente de participación.

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

Los delegados/as de prevención en tanto que representantes de los trabajadores/as gozan de un crédito horario establecido por el estatuto de los trabajadores/as en su artículo 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del comité de seguridad y salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.

#### Comité de seguridad y salud.

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores/as, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicios de prevención. De conformidad con el artículo 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores/a.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los delegados de prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

#### Capítulo VI. Representación legal de los trabajadores y trabajadoras

##### **Artículo 28. Derecho de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa**

Los representantes de los trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

**Capítulo V. Otras condiciones laborales****Artículo 29. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal ropa adecuada y de calidad dos veces al año, coincidiendo con la temporada de invierno y verano.

A todos los trabajadores y trabajadoras que se le rompa o deteriore cualquier prenda de trabajo, les será sustituida por otra de idénticas características a la mayor brevedad posible, aportando la prenda rota o deteriorada.

Los equipos y ropa de trabajo se entregarán exclusivamente a reposición y previa solicitud del trabajador, considerando un uso adecuado y racional de la misma.

**Disposiciones Adicionales**

Primera. Serán normas supletorias al presente convenio colectivo las normas legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado vigente en cada momento.

Segunda. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Tercera. Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Cuarta. Todos los contenidos legales y convencionales traspuestos y referidos en el presente convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Quinta. En todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y en los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio, será expresamente voluntario.

Sexta. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la RLT, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdo interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la RLT) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE y en su caso al arbitraje, que en todo caso su sometimiento al mismo será voluntario.

**Disposición Transitoria Única. Incrementos salariales**

Año 2020: las tablas definitivas correspondientes al año 2020 se han confeccionado incrementando en 310 euros brutos anuales las retribuciones definitivas correspondientes al año 2019,

Año 2021: las tablas definitivas correspondientes al año 2021 se han confeccionado incrementando en 310 euros brutos anuales las retribuciones definitivas correspondientes al año 2020,

Año 2022: las tablas definitivas correspondientes al año 2022 se han confeccionado incrementando en 310 euros brutos anuales las retribuciones definitivas correspondientes al año 2021.

Disposición Final

Se suprime expresamente la prima de absentismo recogida en los acuerdos individuales de los trabajadores y trabajadoras de fecha 6 de julio de 2018.

Anexo I: tabla salarial.

## Tablas salariales 2020

	Salario base x 11	PTPP x 11	P. transporte x 11	Vacaciones	Paga extra x 2	Total	P. festivo día	Hora extra	Hora extra festiva
Peón/a	877,42	175,48	61,50	1.114,40	1.096,77	15.566,35	40	15	17
Peón/a especialista	969,86	193,97	61,50	1.225,33	1.212,33	17.128,65	40	15	17
Conductor/a	1.187,69	237,54	61,50	1.486,73	1.484,62	20.810,03	40	17	20
Encargado/a	1.233,92	246,78	61,50	1.542,21	1.542,41	21.591,32	40	17	20
Técnico/a	1.283,19	256,64	61,50	1.601,32	1.603,98	22.423,83	40	17	20

**Tablas salariales 2021**

	Salario base x 11	PIPP x 11	P. transporte X 11	Vacaciones	Paga extra x 2	Total	P. festivo día	Hora extra	Hora extra festiva
Peón/a	895,76	179,15	61,50	1.136,41	1.119,70	15.876,34	45	15	17
Peón/a especialista	988,20	197,64	61,50	1.247,34	1.235,26	17.438,65	45	15	17
Conductor/a	1.206,04	241,21	61,50	1.508,74	1.507,55	21.120,03	45	17	20
Encargado/a	1.252,27	250,45	61,50	1.564,22	1.565,33	21.901,31	45	17	20
Técnico/a	1.301,53	260,31	61,50	1.623,33	1.626,91	22.733,84	45	17	20

Tablas salariales 2022-2023

	Salario base x 11	PIPP x 11	P. transporte x 11	Vacaciones	Paga extra x 2	Total	P. festivo día	Hora extra	Hora extra festiva
Peón/a	914,10	182,82	61,50	1.158,42	1.142,63	16.186,34	50	15	17
Peón/a especialista	1.006,55	201,31	61,50	1.269,36	1.258,19	17.748,66	50	15	17
Conductor/a	1.224,38	244,88	61,50	1.530,76	1.530,48	21.430,02	50	17	20
Encargado/a	1.270,61	254,12	61,50	1.586,23	1.588,26	22.211,31	50	17	20
Técnico/a	1.319,87	263,97	61,50	1.645,35	1.649,84	23.043,84	50	17	20